

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA SUPIR
TAXI PADA PT. BOSOWA CORPORATION
DI MAKASSAR**

S K R I P S I

Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi



OLEH :

ARIFianto SALAM

NO INDUK : A211 05 030

**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2011**

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA SUPIR
TAXI PADA PT. BOSOWA CORPORATION
DI MAKASSAR**

OLEH :

**ARIFianto SALAM
NO INDUK : A211 05 030**

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing

per 11/08-2011
u/m
Pembimbing I

Iyaneuzah

Dr. Muh. Idrus Taba, SE, M.Si
NIP. 19600403 198609 1 001

Pembimbing II

*ACC ke pembimbing I
4/8-2011*
[Signature]

Dra. Fauziah Umar, M.Si
NIP. 19610713 198702 2 001

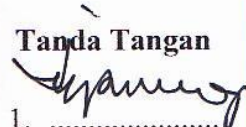
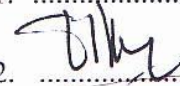

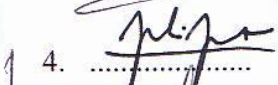

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA SUPIR
TAXI PADA PT. BOSOWA CORPORATION
DI MAKASSAR**

Dipersiapkan dan Disusun Oleh
ARIFianto SALAM

A 2 1 1 0 5 0 3 0

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal **02 November 2011**
Dan Dinyatakan **LULUS**

DEWAN PENGUJI:

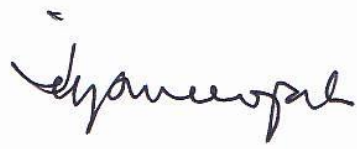
| No | Nama Penguji | Jabatan | Tanda Tangan |
|----|--------------------------------|------------|--|
| 1. | Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si | Ketua | 1.  |
| 2. | Dra. Fauziah Umar., M.Si | Sekretaris | 2.  |
| 3. | Dr. Ria Mardiana, SE., M.Si | Anggota | 3.  |
| 4. | Julius Jillbert, SE., MIT | Anggota | 4.  |
| 5. | Hendragunawan, SE., M.Si | Anggota | 5.  |

Disetujui:

**Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin**

**Ketua Tim Penguji
Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Dr. Muh. Yunus Amar, SE., MT
NIP. 19620430 198810 1 001


Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si
NIP. 19600403 198609 1 001

ABSTRAK

ARIFianto SALAM, A211 05 030. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Supir Taxi Pada PT. Bosowa Corporation di Makassar* (dibimbing oleh Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si dan Dra. Fauziah Umar, MS)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana pengaruh stress kerja terhadap kinerja supir Taksi pada PT. Bosowa Corporation di Makassar, untuk menganalisis variabel dari stress kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja supir Taksi PT. Bosowa Corporation di Makassar.

Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, analisis regresi linier berganda, yang dikemukakan oleh Umar (2003 : 177). Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, pengaruh kepemimpinan) yang dialami oleh supir Taksi PT. Bosowa Corporation di Makassar terhadap kinerjanya, serta pengujian hipotesis.

Berdasarkan dari hasil analisis korelasi antara stress kerja dengan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai hubungan positif dan sangat erat dengan kinerja karyawan karena $R = 0,843$ atau mendekati + 1.

Hasil R^2 (Determinan) = 0,711 atau 71,10% menunjukkan bahwa variabel dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel dari keenam stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) sedangkan sisanya sebesar 28,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Dari hasil Uji parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji $F_{hit} = 26,63$ dengan signifikan 0,000. Berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, pengaruh kepemimpinan

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga sahabat-sahabat beliau, dan para pendahulu muslim yang telah mendahului semoga mendapat nikmat disisi-Nya.

Alhamdulillah rabbil ‘alamin, penulis dapat merampungkan penyusunan skripsi ini dengan judul : “ Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Supir Taxi Pada PT. Bosowa Corporation di Makassar “. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademik yang harus dipenuhi dalam rangka menyelesaikan studi dalam mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.

Telah banyak tenaga pikiran dan waktu yang penulis curahkan untuk mewujudkan penyusunan hasil penelritian ini, akan tetapi, tak dapat dipungkiri bahwa penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan terutama kedua orang tua penulis yang tercinta Ayahanda dan Ibunda yang telah membesarkan dan merawat penulis dengan penuh kasih sayang dan memberikan dukungan moral dan do’a, dan telah banyak memberi saran dan petunjuk kepada penulis selama dalam perkuliahan.

Terselesaikannya penulisan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, perkenankanlah penulis pada kesempatan ini mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muh Idrus Taba, SE., M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Dra. Fauziah Umar, MS selaku pembimbing II yang telah memberi bimbingan, pengarahan, dan saran-saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak/Ibu Dosen Universitas Hasanuddin khususnya di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang selalu tulus dalam memberi bekal ilmu pengetahuan selama ini.
3. Ucapan terima kasih kepada pimpinan beserta staf PT. Bosowa Corporation di Makassar yang telah menerima penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
4. Terakhir ucapan terima kasih kepada rekan-rekan Mahasiswa yang tidak penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis selama dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis kembalikan semua amal baik yang diterima penulis selama ini, semoga mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amin Ya Rabbal Alamin

Makassar, Juli 2011

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI | iii |
| ABSTRAK | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL..... | ix |
| DAFTAR SKEMA..... | x |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 5 |
| 1.5 Sistematika Pembahasan | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 7 |
| 2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 7 |
| 2.2. Pengertian Stress Kerja | 11 |
| 2.3. Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja | 14 |
| 2.4. Dampak Sress Kerja | 18 |
| 2.5. Pengertian Kinerja Karyawan | 23 |
| 2.6. Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan | 25 |
| 2.7. Penelitian Terdahulu | 28 |
| 2.8. Kerangka Pikir | 29 |
| 2.9. Hipotesis | 30 |

| | | |
|---------|---|----|
| BAB III | METODE PENELITIAN..... | 31 |
| | 3.1. Daerah dan Waktu Penelitian | 31 |
| | 3.2. Metode Pengumpulan Data | 31 |
| | 3.3. Jenis Dan Sumber Data | 32 |
| | 3.4. Populasi dan Sampel | 33 |
| | 3.5. Metode Analisis | 33 |
| | 3.6. Definisi Operasional | 36 |
| BAB IV | GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | 41 |
| | 4.1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan | 41 |
| | 4.2. Struktur Organisasi Perusahaan | 43 |
| | 4.3 Uraian Tugas | 46 |
| BAB V | ANALISIS DAN PEMBAHASAN | 56 |
| | 5.1. Analisa dan Pembahasan Deskripsi Karakteristik Responden . | 56 |
| | 5.2. Analisa dan Pembahasan Stres Kerja | 59 |
| | 5.3. Analisa dan Pembahasan Kinerja Karyawan | 68 |
| | 5.4. Analisa dan Pembahasan Uji Validitas dan Reliabilitas | 69 |
| | 5.5. Analisa dan Pembahasan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 72 |
| | 5.6. Analisa dan Pembahasan Pengujian Hipotesis | 75 |
| BAB VI | KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN..... | 78 |
| | 6.1. Kesimpulan | 78 |
| | 6.2. Saran-Saran | 79 |
| | DAFTAR PUSTAKA | 80 |

DAFTAR TABEL

Halaman

| | | |
|----------|--|----|
| Tabel 1. | Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 56 |
| Tabel 2. | Karakteristik Responden berdasarkan <i>Gender</i> (Jenis Kelamin) | 57 |
| Tabel 3 | Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 58 |
| Tabel 4 | Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja | 59 |
| Tabel 5 | Deskripsi Jawaban Responden mengenai Konflik Kerja | 60 |
| Tabel 6 | Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Beban Kerja | 62 |
| Tabel 7 | Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Waktu Kerja | 63 |
| Tabel 8 | Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Karakteristik Tugas | 64 |
| Tabel 9 | Deskripsi Jawaban Responden mengenai Dukungan Kelompok | 65 |
| Tabel 10 | Deskripsi Jawaban Responden mengenai pengaruh Kepemimpinan | 67 |
| Tabel 11 | Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan | 68 |
| Tabel 12 | Hasil Pengujian Validitas atas Konflik Kerja, Beban Kerja, Waktu Kerja, Tugas Kelompok, Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan | 70 |
| Tabel 13 | Hasil Pengujian Reliabilitas | 72 |
| Tabel 14 | Analisis Regresi Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Corporation di Makassar | 73 |

DAFTAR SKEMA

| | Halaman |
|---|---------|
| Skema 1. Model Hubungan Stress dan Kinerja Karyawan | 27 |
| Skema 2. Kerangka Pikir | 30 |
| Skema 3. Struktur Organisasi Perusahaan PT. Bosowa Corporation di Makassar | 44 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menjaga eksistensi kinerja pekerjaan maka seorang pekerja harus menghadapi setiap tantangan, perubahan, maupun beban pekerjaan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pekerjanya baik fisik, mental, maupun sosial. Dalam hubungannya dengan pekerjaan atau profesi yang ditekuni, setiap orang memiliki kemampuan berbeda dalam mengelola beban pekerjaannya. Apabila beban pekerjaan melampaui kemampuan pekerja maupun di bawah kemampuan seorang pekerja maka dapat mengakibatkan stress. Apabila stress terjadi dalam bekerja maka dapat berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan.

Stress merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stress menjadi masalah yang penting karena situasi ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Banyak sekali ragam penyebab terjadinya stress yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah karyawan merupakan salah satu penyebab stress yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang masih tetap bekerja. Secara khusus mereka yang masih tinggal mengalami

peningkatan beban kerja, peningkatan rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja serta kehilangan rekan kerja. Restrukturisasi, dan bentuk-bentuk lainnya merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stress. Para karyawan harus menghadapi peningkatan ketidak-amanan dalam bekerja, bimbang dengan tuntutan pekerjaan yang semakin banyak dan bentuk-bentuk baru dari konflik antar sesama karyawan.

Stress merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang, karena stress merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. Orang-orang merasa stress karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Kejadian-kejadian tersebut dapat menimbulkan distress, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat.

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada perusahaan PT. Bosowa Corporation, merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang armada angkutan Taksi, alasan pemilihan obyek penelitian ini karena perusahaan memiliki permasalahan yang kompleks pada sumber daya manusianya, khususnya pada supir taksi. Dimana untuk mengantisipasi persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan armada angkutan Taksi lainnya, maka perusahaan menuntut para supir Taksi untuk ekstra kerja, yakni dengan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada penumpang serta peningkatan kinerja supir Taksi melalui hasil penjualan jasa.

Dalam lingkungan kerja terdapat banyak hal yang menjadi pengaruh dalam berkembangnya usaha tersebut. Beban kerja yang banyak dan waktu pengerjaan yang sempit dapat membuat supir Taksi tertekan dan menjadi stress. Namun adapula Supir Taksi yang mengalami tekanan yang sama dalam pekerjaannya dan menjadi lebih termotivasi agar dapat segera menyelesaikan pekerjaannya dan mengurangi beban yang harus dipikirkan sehingga kinerjanya lebih bagus daripada supir Taksi yang lainnya.

Stres pekerjaan dapat diartikan tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggungjawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, serta tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan. Hal inilah yang menjadi pemicu sehingga timbulnya stress.

Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan serius membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi, sehingga pada gilirannya menyebabkan karyawan tidak bekerja optimal dan prestasi kerja pun terpengaruh. Dalam jangka waktu lebih lama, jika karyawan tidak mampu menahan stress pekerjaan, ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang demikian parah, stress bisa membuat karyawan jatuh sakit sehingga tidak mampu masuk kerja atau bahkan karyawan secara aktif harus mengundurkan diri.

Menurut Tohardi (2006 : 184) ada enam macam sumber stress yang perlu diteliti, yaitu konflik kerja, beban kerja, ketidakjelasan peran, wewenang, lingkungan kerja serta pengaruh kepemimpinan. Keenam sumber stress diteliti sehingga nantinya perusahaan bisa mengidentifikasi sumber stress mana yang paling perlu ditangani serius.

Berdasarkan latar belakang di atas maka skripsi ini diberi judul : “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Supir Taksi Pada PT. Bosowa Corporation di Makassar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

“ Apakah stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dan dukungan kelompok) mempunyai pengaruh terhadap kinerja supir taksi pada PT. Bosowa Corporation di Makassar.”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penulisan ini adalah :

1. Untuk melihat sejauh mana pengaruh stress kerja terhadap kinerja supir Taksi pada PT. Bosowa Corporation di Makassar
2. Untuk menganalisis variabel dari stress kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja supir Taksi PT. Bosowa Corporation di Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Memberi referensi bagi pengembangan Sumber Daya Manusia dan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh stress kerja terhadap kinerja supir Taksi pada PT. Bosowa Corporation di Makassar.
2. Sebagai bahan informasi bagi pihak manajemen PT. Bosowa Corporation di Makassar tentang pentingnya memahami kemungkinan stress kerja pada supir Taksi.

1.5 Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan penulisan skripsi ini, maka penulis membagi ke dalam enam bab dengan sistematika sebagai berikut :

Bab pertama merupakan bab pendahuluan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

Bab ketiga menjelaskan landasan teori meliputi pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian stress kerja, faktor-faktor penyebab stress kerja, dampak stress kerja, pengertian kinerja karyawan, hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan, kerangka pikir, hipotesis.

Bab ketiga membahas mengenai metode penelitian yang terdiri dari, daerah dan waktu penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode analisis, definisi operasional variabel.

Bab keempat mengemukakan gambaran umum perusahaan, yang terdiri atas sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugas.

Bab kelima adalah bab pembahasan tentang deskripsi karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi dan korelasi antara stress kerja terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis

Bab keenam sebagai bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources managemen* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

Menurut Schuler dalam buku Sutrisno (2009 : 4) mengemukakan bahwa :

"Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat."

Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Sedangkan Kiggundu dalam buku Sulistiyan dan Rosidah (2009, hal. 13) mengemukakan bahwa : "Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif."

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu :

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Hasibuan (2007 : 10) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan Rivai (2009 : 1) mengemukakan bahwa Manajemen sumberdaya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian manusia.

Adapun komponen dari manajemen sumber daya manusia Hasibuan (2007 : 11) yaitu :

1. Pengusaha, yaitu setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
2. Karyawan, komponen ini merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka maka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial. Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai perintah atasan. Sedangkan karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.
3. Pemimpin, yaitu seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain.

2.2 Pengertian Stress Kerja

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stress yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja.

Stress atau dengan kata lain orang menafsirkan sebagai "tekanan batin", para karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak pimpinan organisasi. Sebab, tanpa upaya mengatasi hal tersebut, dapat berpengaruh pada prestasi kerja mereka. Berbagai penyebab stress kiranya sudah banyak kita ketahui, namun dalam hal ini adalah yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.

Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila saran dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stress. Biasanya stress semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Siagian (2008 : 300) mengemukakan bahwa : "Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang."

Menurut Wibowo (2007 : 306) berpendapat bahwa : "Stress dapat berpengaruh sangat negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu.

Stress secara positif berhubungan dengan kemangkiran, perputaran, sakit jantung koroner, dan pemeriksaan virus."

Selanjutnya Mangkunegara (2005 : 28) mengemukakan bahwa : "Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan."

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stress stress seringkali timbul pada setiap orang karyawan, stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak-mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Berbagai gejala tersebut pada umumnya menampakkan diri pada berbagai perilaku yang tidak "normal" seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti minum minuman keras atau merokok secara berlebihan, sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif.

Menurut Rivai (2009 : 516) bahwa : " Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak-seimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan, sehingga terjadi stress ".

Sedangkan Fathoni (2006 : 130) menyatakan bahwa “Stress karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya”.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut stress kerja adalah jika seseorang berada dalam kondisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga mengakibatkan tekanan.

Selanjutnya pada bagian kepegawaian dapat dan harus membantu para karyawan untuk mengatasi stress yang dihadapinya. Berbagai langkah yang dapat diambil menurut Siagian (2008 : 3002-303) meliputi antara lain :

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stress.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stress.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stress di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stress itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja bawahannya itu.
4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stress.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stress yang dihadapinya.
6. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stress dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.

7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stress yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stress.

Jelaslah bahwa meskipun stress dapat berperan positif dalam perilaku seseorang dalam pekerjaannya, perlu selalu diwaspadai agar jenis, bentuk dan identitas stress itu berada pada tingkat yang dapat teratasi, baik oleh karyawan secara mandiri maupun dengan bantuan organisasi, dalam hal ini terutama bagian kepegawaian dan atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

2.3 Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja

Seorang manajer yang arif tidak pernah mengabaikan masalah pergantian karyawan dan keabsenan, penyalahgunaan obat-obatan di tempat kerja, penurunan prestasi, penurunan kualitas produksi, atau setiap tanda yang menunjukkan bahwa sasaran prestasi organisasi tidak dicapai. Manajer yang efektif memandang kejadian ini sebagai gejala dan menganalisis di belakang gejala tersebut untuk mengidentifikasi dan mengoreksi sebab-sebab yang mendasarinya. Namun, kebanyakan manajer masa kini masih mencari kemungkinan sebab-sebab tradisional, seperti jeleknya pelatihan (*training*), peralatan yang rusak, atau tidak memadainya instruksi tentang hal-hal yang perlu dikerjakan. Dari semua kemungkinan tersebut, stress tidak termasuk dalam urutan daftar kemungkinan masalah. Jadi, langkah paling

pertama dari program penanggulangan stress ialah mengakui bahwa stress itu ada, sehingga langkah tersebut masih tetap di dalam batas yang dapat ditolerir. Setiap program intervensi untuk mengatasi stress harus menentukan lebih dahulu ada tidaknya stress dan penyebab keberadaannya.

Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Stress kerja dalam lingkungan pekerjaan dapat terjadi karena berbagai hal, baik yang berasal dalam lingkungan pekerjaan maupun yang berasal dari luar lingkungan pekerjaan. Menurut Fathoni (2006 : 130), faktor-faktor penyebab stress kerja adalah :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan .
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lainnya.

Losyk (2007 : 5-10), stress kerja disebabkan oleh :

1. Kondisi fisik

Kondisi fisik tempat kerja memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stress, misalnya : suhu, cahaya, suara, kualitas udara, kepadatan, isolasi, dan keamanan. Dihadapkan pada suasana yang tidak menyenangkan setiap hari dan menimbulkan kerusakan secara traumatis terhadap energi, kesehatan, motivasi, dan kinerja seseorang secara menyeluruh.

2. Rancangan pekerjaan.

Kebanyakan pekerjaan tidak dirancang dengan mempertimbangkan tingkat stress pekerjaannya. Ekspektasi terlalu tinggi dan tidak realistis, dengan terlalu banyak tanggung jawab yang dibebankan pada satu orang. Karyawan seringkali tidak memiliki hak untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang mereka anggap sesuai. Akhirnya, para pekerja mulai kehilangan kepuasan dan semangat kerja.

3. Peran dalam pekerjaan.

Ketika sebuah pekerjaan tidak dirancang dengan sesuai atau terlalu banyak tanggung jawab baru yang ditambahkan, perannya menjadi sulit. Ketika pekerja tidak merasa yakin akan prioritas peran mereka, bekerja dalam keadaan bingung. Berada di bawah tekanan seperti itu terus-menerus membuat mereka takut telah melakukan pekerjaan yang salah, atau melakukan pekerjaan yang benar dengan cara yang salah. Waktu dan tenaga yang dikeluarkan menciptakan kelelahan dan frustrasi setiap hari.

4. Teknologi

Komputer, *pager*, telepon genggam, facsimile, dan internet telah meningkatkan kecepatan dan produktivitas kita. Orang diharapkan menjadi lebih efisien dan produktif. Ketika teknologi tidak bekerja semestinya, atau perlengkapan tiba-tiba rusak, banyak pekerja tidak dapat menyelesaikan tugas mereka, dan mulailah muncul rasa stress.

5. Manajemen

Gaya manajemen merupakan salah satu penyumbang stress terbesar di tempat kerja. Atasan yang selalu mengatur, tidak mau mengubah pola pikir lama, yang selalu menyetir para bawahan, hanya akan menciptakan stress, kehabisan tenaga, dan pengunduran diri dari pekerjaan.

6. Hubungan dengan rekan kerja

Penyebab penting stress yang lain adalah hubungan yang dimiliki seseorang dengan para pekerja lainnya. Berada dalam hubungan kerja yang tidak baik dengan rekan kerja sangat menekan sehingga menghabiskan tenaga dan akhirnya stress lalu meninggalkan pekerjaan.

7. Tekanan waktu

Orang-orang secara terus-menerus berhadapan dengan *deadline* waktu, tugas, laporan dan proyek kerja. Terlalu banyak tugas dan terlalu sedikit waktu untuk mengerjakannya. Di penghujung hari, banyak pekerja yang lemah secara fisik dan mental.

8. Ketidakamanannya kerja

Perubahan-perubahan yang terus-menerus di tempat kerja seperti merger, akuisisi, dan perampangan organisasi telah menciptakan tuntutan-tuntutan baru bagi para pekerja sehingga menimbulkan stress dan rasa tidak aman yang terus-menerus bagi banyak pekerja.

9. Tangga tanpa pijakan (Pengembangan karir)

Mereka yang merasa aman dengan pekerja seringkali mengkhawatirkan tidak adanya peluang untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan. Mereka tidak memiliki jenjang karir dan tidak ada kesempatan untuk mendapatkan promosi. Ketika pekerjaan menemui jalan buntu, orang menjadi tidak puas karena tidak dapat memenuhi aspirasinya. Kualitas pekerjaan mulai terkikis lalu mereka menjadi frustrasi dan stress.

2.4 Dampak Stress Kerja

Stress merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Sering didengar bahwa stress merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. Orang-orang merasa stress karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Kejadian-kejadian tersebut menimbulkan distress, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat.

Randall Schuller (Rini, 2002 : 4) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stress yang

dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stress kerja terhadap perusahaan atau organisasi dapat berupa :

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
3. Menurunkan tingkat produktivitas
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian financial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

Selain berpengaruh pada perusahaan atau organisasi, stress berpengaruh pula secara langsung pada karyawan. Munculnya stress, baik yang disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang tidak menyenangkan akan memberikan akibat tertentu pada seseorang. Cox (Novitasari, 2005 : 30) membagi empat jenis konsekuensi yang dapat ditimbulkan stress, yaitu :

1. Pengaruh psikologis, yaitu berupa kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, dan harga diri yang rendah.
2. Pengaruh perilaku, yang berupa peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan atau makan berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan, menurunnya semangat untuk berolahraga yang berakibat timbulnya beberapa penyakit. Pada saat stress

juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik di rumah, ditempat kerja atau di jalan.

3. Pengaruh kognitif, yaitu ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman.
4. Pengaruh fisiologis, yaitu menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.

Reaksi terhadap stress dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stress akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stress. Usaha mengatasi stress dapat berupa perilaku melawan stress (*flight*) atau (*freeze*) berdiam diri. Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stress. Perubahan-perubahan ini di tempat kerja merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stress antara lain Margiati (Novitasari, 2005 : 30), adalah :

1. Bekerja melewati batas kemampuan
2. Keterlambatan masuk kerja yang sering
3. Ketidakhadiran pekerjaan
4. Kesulitan membuat keputusan
5. Kesalahan yang sembrono
6. Kelalaian menyelesaikan pekerjaan
7. Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri

8. Kesulitan berhubungan dengan orang lain
9. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat
10. Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

Menurut Sopiah (2008 : 91) bahwa dampak atau akibat dari stress bisa dilihat pada tiga aspek, yaitu : 1. Fisik, 2. Psikis dan 3. Perilaku.

Selanjutnya akan diuraikan sebagai berikut :

a) Fisik

Akibat stress pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stress yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang menderita sakit.

b) Psikis

Dampak stress pada aspek psikis bisa dikenali, di antaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat.

c) Perilaku

Akibat stress bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresif di tempat kerja.

Cara menghilangkan sumber stress di tempat kerja antara lain :

a) *Remove the stressors*

Ada banyak cara untuk menghilangkan sumber stress di tempat kerja. Salah satu solusi terbaik adalah dengan memberdayakan para pegawai sehingga mereka memiliki kontrol yang lebih atas pekerjaan dan lingkungan pekerjaan mereka.

Sumber stress yang berhubungan dengan tugas dapat diminimumkan lebih efektif melalui seleksi dan penempatan pegawai sehingga persyaratan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka.

b) *With drawing from the stressors*

Para pegawai biasanya mengalami stress ketika tinggal dan bekerja dalam kultur yang berbeda. Tidak cukup dengan asumsi-asumsi dan harapan yang umum. Para ekspatriat harus membayar kontan, bagaimana cara berpikir, bersikap dan bertindakya dipersepsikan atau direspons lingkungannya. Perlu waktu dan keinginan yang kuat agar mampu beradaptasi dengan cepat dengan lingkungan baru.

c) *Chaging stress perceptions*

Tingkat stres yang dialami pegawai dalam situasi yang sama mungkin dapat berbeda antara satu individu dengan yang lain. Hal ini disebabkan adanya perbedaan persepsi. Oleh karena itu sebenarnya stres dapat diminimumkan melalui perubahan persepsi atas situasi yang ada. Kita dapat memperkuat *self efficacy* dan *self esteem* kita sehingga dapat menerima pekerjaan sebagai tantangan dan bukan ancaman.

d) *Controlling the consequences of stress*

Kadang-kadang para pegawai tidak dapat mengendalikan stres yang dialaminya. Mereka seringkali membutuhkan bantuan untuk mengatasi stres dengan perilaku disfungsi seperti mengonsumsi alkohol dan obat-obat terlarang. Program gaya hidup sehat akan membantu pegawai belajar bagaimana gaya hidup yang sehat. Mengendalikan stres dengan baik tentu sangat bermanfaat, walau tidak semua orang mampu melakukannya. Kebanyakan orang memerlukan orang lain untuk membantunya agar dapat mengatasinya dengan baik.

e) *Receiving social support*

Dukungan lingkungan sekitar dapat mengurangi stress yang dialami seseorang. Dalam suatu organisasi, ada tiga hal yang bisa dilakukan untuk memberikan dukungan kepada pegawai yang mengalami stress, yaitu :

- a. Memperbaiki persepsi mereka bahwa mereka bernilai dan berguna.
- b. Menyediakan informasi untuk membantunya memahami masalah yang sesungguhnya yang memungkinkan untuk menghilangkan sumber stress.
- c. Dukungan emosional dari yang lain dapat secara langsung membantu mengurangi stress.

2.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk

meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Kinerja mempunyai berbagai macam pengertian, diantaranya adalah : Malthis dan Jackson (2005 : 378) mengemukakan bahwa : “Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.”

Sedangkan menurut Ruky (2006 : 15) mengemukakan bahwa : ”Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi dari ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Mangkunegara (2006 : 9) menyatakan bahwa: “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan yang sesuai dengan standar suatu pekerjaan yang telah ditetapkan bersama.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Hasil penilaian kinerja karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Walaupun demikian, pelaksanaan penilaian kinerja sangat sulit karena harus tetap terjaga obyektifitasnya.

Langkah-langkah penilaian kinerja menurut Dessler (2008 : 3) adalah : mendefinisikan pekerjaan yang berarti Anda dan bawahan Anda sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan, menilai kinerja yang berarti membandingkan kinerja aktual bawahan Anda dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan langkah yang terakhir adalah umpan balik yang maksudnya adalah kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

2.6 Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan

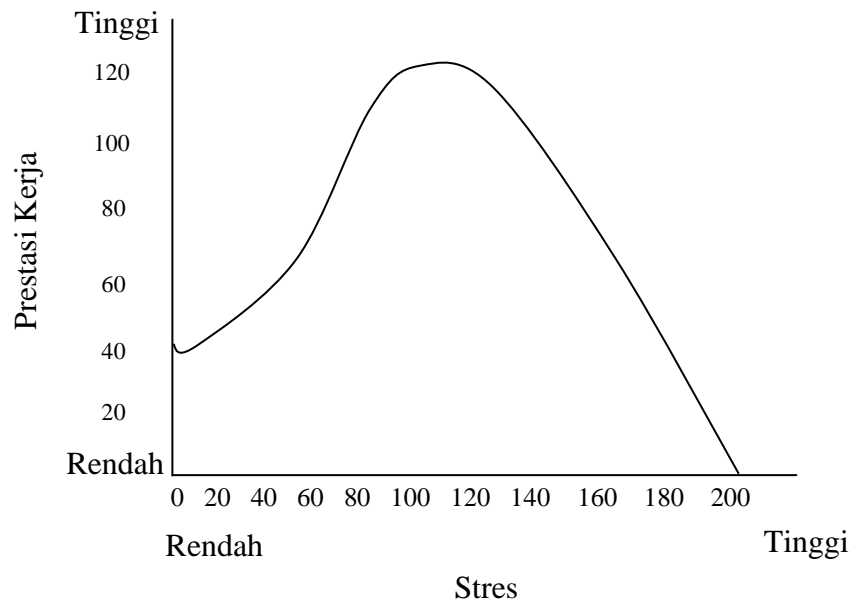
Menurut Siagian (2008 : 302), tidak dapat disangkal bahwa stress yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi atau kinerja karyawan. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Pertama, kemampuan mengatasi sendiri stress yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stress dan oleh karenanya mampu menghadapi sendiri stress tersebut. Sebaliknya, tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stress rendah. Yang jelas ialah bahwa stress yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan “*burnout*”, suatu kondisi

mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stress yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi, dampaknya terhadap prestasi kerja akan bersifat negatif. Kedua, pada tingkat tertentu stress itu perlu. Kalangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak ada stress dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat prestasi kerja akan rendah. Sebaliknya dengan adanya stress, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Pada gilirannya situasi demikian dapat menghilangkan salah satu sumber stress. Yang penting di amati ialah agar stress tersebut jangan menjadi demikian kuatnya sehingga karyawan tidak lagi memandangnya sebagai tantangan yang masih dalam batas-batas kemampuannya untuk mengatasinya. Sebab apabila hal itu terjadi, stress berubah sifatnya dari stimulus yang positif menjadi negatif.

Pengaruh stress kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Stress dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja (kinerja karyawan). Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong tingkat stress. Seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini :

Skema 1. Model Hubungan Stress dan Kinerja Karyawan



Sumber : Handoko (2008 : 202)

Gambar di atas menyajikan model stress – kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan antara stress dan kinerja karyawan. Bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja karyawan cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress, kinerja karyawan cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Adalah suatu rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan. Bila stress telah mencapai ”puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan pekerjaan kerja harian karyawan, maka stress tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja karyawan.

Akhirnya, bila stress menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah kinerja karyawan menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau "melarikan diri" dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Adapun yang menjadi pedoman atau acuan bagi penulis dalam penulisan skripsi ini adalah sebagaimana yang pernah dilakukan oleh Harnanto (2009) dengan judul **Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama di Makassar.**

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk menguji signifikansi pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa analisis korelasi antara stress kerja dengan prestasi kerja karyawan, menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan positif dan sangat erat dengan prestasi kerja karyawan, dimana nilai $R = 0,985$ atau mendekati 1. Berdasarkan hasil R^2 (Determinan) = 0,971 atau 97,10% menunjukkan bahwa variabel dari prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel dari keenam stres kerja (konflik kerja, beban kerja, kejelasan peran,

wewenang, lingkungan kerja dan pengaruh kepemimpinan) sedangkan sisanya sebesar 2,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

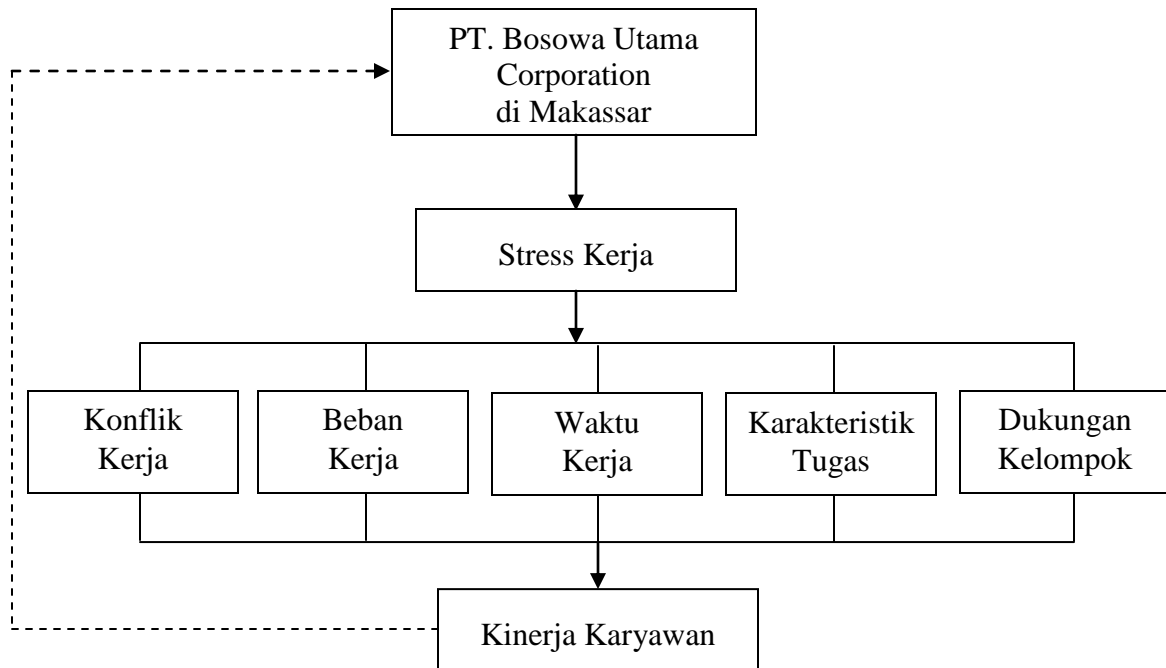
Penelitian kedua adalah sebagaimana dilakukan oleh Felix Tham (2010) dengan judul : **Analisis Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi Pada PT. Sinar Ekputra.”**

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja (gejala fisik, gejala dalam wujud perilaku, gejala kerja, kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai serta semangat kerja pada PT. Sinar Ekputra terdapat korelasi yang kuat dan negatif. Hal ini dapat dilihat dari nilai $r = -0,603$, dengan nilai signifikansi = 0,000 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan produktivitas tenaga kerja. Jika stres kerja menurun maka produktivitas tenaga kerja akan meningkat. Sedangkan koefisien determinasi sebesar $r^2 = (-0,603)^2$ berarti 36% variasi perubahan produktivitas kerja dipengaruhi oleh variasi perubahan stres kerja karyawan.

2.8 Kerangka Pikir

Untuk memudahkan penyusunan skripsi ini maka kerangka pikir yang digunakan menyangkut masalah stress kerja terhadap kinerja Supir Taksi dapat digambarkan sebagai berikut :

Skema 2. Kerangka Pikir



2.9 Hipotesis

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

“ Diduga bahwa stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, pengaruh kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja supir Taksi.”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menentukan salah satu obyek penelitian yaitu pada PT. Bosowa Corporation yang berlokasi di Jalan Dg Tata Makassar. Dengan pertimbangan memudahkan penulis dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dan pada akhirnya waktu, tenaga dapat dimanfaatkan seefisien mungkin.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam membahas masalah dalam skripsi ini, maka digunakan dua metode pengumpulan data yaitu :

1. Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*)

- a. Observasi, Metode ini adalah teknik yang digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, dengan melihat dan mengamati secara langsung sikap kerja (stress kerja) dan kinerja karyawan.
- b. Wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur dan individual.
- c. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan selebaran angket berupa daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.

2. Metode Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Metode ini adalah untuk mengumpulkan tinjauan-tinjauan teoritik yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis data yang di gunakan adalah :

1. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari perusahaan, seperti gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi, serta hasil kuesioner yang disebarkan pada karyawan supir Taksi pada PT. Bosowa Corporation di Makassar.

2. Data Kuantitatif

Data berupa angka-angka yang dapat dihitung seperti jumlah karyawan supir Taksi PT. Bosowa Corporation di Makassar, dan data lainnya yang dapat menunjang penelitian.

Sedangkan sumber data yang diperoleh dalam penulisan ini adalah :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diedarkan pada karyawan supir Taksi PT. Bosowa Corporation di Makassar.
2. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada pada PT. Bosowa Corporation di Makassar, dan dari hasil penelitian kepustakaan.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah supir Taksi pada PT. Bosowa Corporation Makassar yakni berjumlah 253 orang, mengingat bahwa jumlah sampel yang cukup banyak maka penulis menggunakan tehnik penarikan sampel dengan menggunakan teori Slovin menurut Umar (2003 : 146) dengan menggunakan formulasi rumus yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{253}{1 + 253 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{253}{3,53}$$

$$n = 71,67 \text{ responden atau dibulatkan menjadi } 72 \text{ responden}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Error Term

Dari penentuan sampel maka tersebut maka digunakan metode *non probability sampling* yakni penentuan sampel dengan menggunakan cara acak.

3.5 Metode Analisis

Pengolahan dan analisis data merupakan proses penyusunan, pengaturan, dan pengolahan data agar dapat digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis.

Sesuai dengan permasalahan, tujuan penelitian dan hipotesis yang telah diajukan, maka dalam pengolahan dan analisa data dilakukan secara deskriptif.

- 1) Metode analisis regresi linier berganda, yang dikemukakan oleh Umar (2003 : 177). Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok kerja, pengaruh kepemimpinan) yang dialami oleh supir Taksi PT. Bosowa Corporation di Makassar terhadap kinerjanya, dengan menggunakan rumus:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6$$

Dimana :

- Y = Kinerja supir taksi
- X₁ = Konflik Kerja
- X₂ = Beban Kerja
- X₃ = Waktu Kerja
- X₄ = Karakteristik tugas
- X₅ = Dukungan kelompok
- X₆ = Pengaruh Kepemimpinan

b₀, b₁, b₂, b₃, b₄, b₅, b₆, = Koefisien regresi

Hasil persamaan dari analisis regresi linier berganda ini adalah dengan bantuan komputer dengan menggunakan program “SPSS For Windows Release 12.0”.

- 2) Analisis validitas dan reliabilitas yaitu suatu analisis yang digunakan dalam menguji keabsahan (*valid*) dan keandalan (*reliabel*) terhadap butir pertanyaan dalam kuesioner.

3. Uji F (serempak/simultan) adalah untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat, dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : i = 0$, artinya variabel bebas secara simultan tidak dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

$H_a : i \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

$F_{hitung} > F_{table} \longrightarrow$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima membuktikan variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

$F_{hitung} < F_{table} \longrightarrow$ atau probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak membuktikan variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Untuk mendapatkan perhitungan ini maka digunakan bantuan komputer dengan program “SPSS For Windows Release 12.0”.

4. Analisis uji t (parsial), berfungsi untuk mengetahui tingkat signifikan atau keberartian pengaruh masing-masing variabel independen (stress kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) seperti yang dikemukakan oleh Umar (2003 : 197) dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

$H_a : \rho \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

$T_{hitung} > T_{tabel} \longrightarrow$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_a diterima dan H_o ditolak.

$T_{hitung} < T_{tabel} \longrightarrow$ atau probabilitas kesalahan lebih dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_o diterima dan H_a ditolak.

Dalam menghitung uji t ini dilakukan pula melalui bantuan komputer yaitu program “SPSS For Windows Release 12.0”.

F. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini digunakan beberapa istilah sehingga didefinisikan secara operasional agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Definisi operasional tersebut adalah :

- a) Konflik kerja (X_1) adalah adanya ketidaksepahaman antara seorang dengan yang lainnya dalam lingkungan kerja maupun ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain.

Indikator yang diukur adalah :

- Di perusahaan ini terdapat hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan
- Saya merasa resah ada persaingan tidak sehat antara rekan kerja saya

- Saya merasa tidak sesuai dengan pekerjaan saya
- Saya merasa tidak dapat mengikuti nilai atau cara kerja perusahaan
- Saya merasa tidak dapat sapaan dengan rekan kerja saya

Diukur dengan menggunakan skala likert yakni sangat setuju = 1, setuju = 2, ragu-ragu = 3, tidak setuju = 4 dan sangat tidak setuju = 5.

- b) Beban kerja (X_2) adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada banyak kerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai banyak waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena standar pekerjaan yang terlalu tinggi.

Indikator yang diukur adalah :

- Tanggung jawab dalam pencapaian target sangat berat
- Saya merasa diperbudak oleh pekerjaan saya
- Saya merasa bekerja super cepat dalam mencapai target
- Pekerjaan saya yang banyak menyita waktu saya dalam bekerja
- Beban kerja terlalu banyak sehingga tidak ada waktu untuk keluarga

Diukur dengan menggunakan skala likert yakni sangat setuju = 1, setuju = 2, ragu-ragu = 3, tidak setuju = 4 dan sangat tidak setuju = 5.

- c) Waktu kerja (X_3) adalah pekerja dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan. Dalam bekerja karyawan merasa terhimpit oleh waktu untuk mencapai target kerja.

- Pekerjaan tidak memberikan waktu yang cukup bagi saya untuk istirahat
- Saya merasa kekurangan waktu kerja

- Saya sering pulang larut malan untuk mengejar setoran
- Saat bekerja saya merasa waktu berlaku begitu cepat
- Terkadang waktu kerja sangat sedikit namun setoran belum tercapai

Diukur dengan menggunakan skala likert yakni sangat setuju = 1, setuju = 2, ragu-ragu = 3, tidak setuju = 4 dan sangat tidak setuju = 5.

d) Karakteristik Tugas (X_4) adalah berbagai atribut yang melekat pada tugas pekerjaan dan yang dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya.

- Saya merasa bosan menjadi supir taxi
- Saya menginginkan peran lain dalam perusahaan
- Tugas supir taxi sesuai dengan karakteristik saya
- Saya tidak cocok dengan kejelasan peran
- Saya menginginkan target setoran diturunkan

Diukur dengan menggunakan skala likert yakni sangat setuju = 1, setuju = 2, ragu-ragu = 3, tidak setuju = 4 dan sangat tidak setuju = 5.

e) Dukungan kelompok mengarah pada keadaan dimana terdapat perasaan senasib dalam menghadapi setiap persoalan pekerjaan. Dukungan kelompok yang rendah dapat menimbulkan stress kerja.

- Manajemen perusahaan senantiasa memberi dukungan bagi saya
- Saya membina hubungan baik dengan sesama rekan kerja
- Manajemen memberikan perhatian terhadap karyawan
- Rekan kerja saya mau membantu apabila saya mengalami kesulitan pekerjaan
- Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya sesama supir taxi

Diukur dengan menggunakan skala likert yakni sangat setuju = 1, setuju = 2, ragu-ragu = 3, tidak setuju = 4 dan sangat tidak setuju = 5.

i. Pengaruh kepemimpinan (X_6) adalah kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Indikator yang digunakan :

- Saya merasa atasan saya sedemikian kuat memantau atau mengevaluasi hasil kerja saya
- Atasan langsung mengontrol perkembangan saya
- Atasan saya sering mengambil keputusan dengan menanyakan setoran
- Pimpinan mau mendiskusikan dengan para supir dalam usaha optimalisasi perusahaan
- Atasan sering memberikan nasihat apabila saya melakukan kesalahan atau membutuhkan bantuan

Diukur dengan menggunakan skala likert yakni sangat setuju = 1, setuju = 2, ragu-ragu = 3, tidak setuju = 4 dan sangat tidak setuju = 5.

g) Kinerja karyawan adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Indikator yang diukur adalah :

- Saya memiliki tingkat kehadiran yang tepat waktu
- Saya memiliki keahlian dalam mengemudikan mobil
- Saya memanfaatkan waktu kerja saya dengan sungguh-sungguh
- Saya memiliki kerja sama yang baik dengan rekan kerja

- Saya memiliki inisiatif yang baik untuk perkembangan perusahaan
- Saya memiliki tanggungjawab yang tinggi dalam pekerjaan
- Dalam lingkungan perusahaan saya bekerja saya selalu berbuat baik
- Dalam bekerja saya memiliki sifat kejujuran
- Saya memiliki tingkat keandalan yang baik daalam kalangan rekan-rekan kerja
saya

Diukur dengan menggunakan skala likert yakni sangat setuju = 1, setuju = 2, ragu-ragu = 3, tidak setuju = 4 dan sangat tidak setuju = 5.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

Taxi Bosowa merupakan salah satu anak perusahaan PT. Bosowa Corporation yang didirikan di Ujung Pandang pada tanggal 7 Januari 1987 dengan Akte pendirian dari Notaris Endang Ratna Adianty, SH Nomor 9 tertanggal 7 Januari 1987. Perusahaan ini telah memperoleh pengesahan dari Departemen Kehakiman Nomor C2-HT-01 . 01-a5891 tertanggal 22 September 1987.

Sesuai dengan Anggaran Dasar pasal 3, perusahaan ini bergerak dalam bidang :

1. Melakukan usaha dalam bidang perencanaan dan pelaksanaan pemborongan bangunan, gedung-gedung, jembatan, jalan, irigasi, gas dan mesin-mesin, pipa-pipa telepon serta instalasi dan fasilitas gedung lainnya.
2. Melakukan perdagangan umum termasuk perdagangan internasional impor dan ekspor baik untuk kepentingan sendiri maupun atas tanggungan pihak lain secara komisi serta usaha-usaha sebagai supplier, leveransir, grosir dan kegiatan lainnya.
3. Mengusahakan pengangkutan umum
4. Melakukan perusahaan perindustrian
5. Melakukan usaha dalam bidang pertanian, termasuk didalamnya perkebunan dan peternakan serta pembukuan ladang.

Khusus dalam bidang pengangkutan umum, PT. Bosowa Corporation pada awal tahun 1990 meresmikan beroperasinya 100 unit taksi berargometer pertama di Sulawesi Selatan ini, yang semula dipromoteer untuk melayani transportasi dari dan ke bandara Hasanuddin. Namun karena begitu banyaknya permintaan masyarakat Sulawesi Selatan maupun para wisatawan, maka dioperasikan pula taksi untuk mengunjungi daerah-daerah tujuan wisata yang ada di Sulawesi-Selatan.

Taxi Bosowa sesuai dengan tekad perusahaan yang mengutamakan kenyamanan tanpa mengurangi faktor keamanan penumpang memilih sedan Ford Laser 1.3, sehingga selain penumpang dapat merasakan kenyamanan karena tidak bising, juga dapat menikmati kesejukan yang lebih dalam ruang interior yang full AC. Hal ini terbukti pada akhir tahun 1994 Taxi Bosowa menambah jumlah armada taksinya menjadi 400 unit. Penambahan armada taksi ini menunjukkan besarnya kepercayaan dan permintaan masyarakat yang ditujukan kepada taxi bosowa.

Selain mengoperasikan unit taxi yang berargometer, perusahaan ini menyediakan pula beberapa unit rental cara lainnya, seperti :

1. Limousine, dengan kapasitas 7 orang untuk keperluan khusus masyarakat yang membutuhkan layanan yang eksklusif dengan mengoperasikan sedan mitsubishi new lancer dan mitsubitsi new eterna, dengan jumlah rata-rata antara 10 s/d 20 unit dan melayani angkutan untuk dalam kota maupun luar kota.
2. Unit bus, dengan kapasitas 3 orang untuk keperluan tour, darmawisata dan keperluan rombongan lainnya melayani jurusan Ujung Pandang – Toraja.

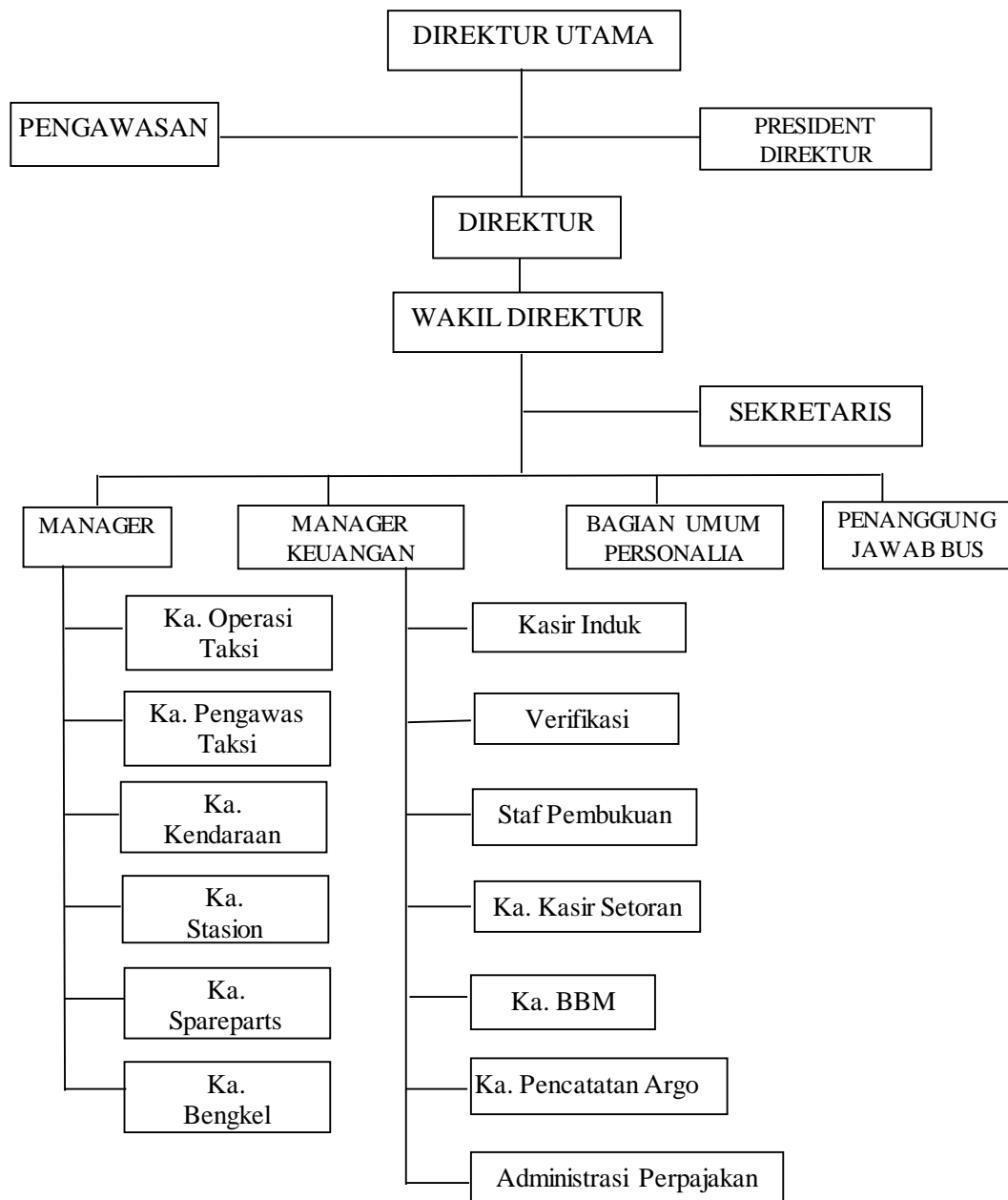
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam suatu organisasi perusahaan dengan segala aktivitasnya terdapat hubungan diantara orang-orang yang menjalankan kegiatan tersebut. Semakin banyak kegiatan yang dilaksanakan dalam suatu organisasi perusahaan, maka semakin kompleks pula hubungan-hubungan terdapat dalam organisasi tersebut. Untuk itu diperlukan adanya suatu bagan yang dapat menggambarkan mengenai hubungan tersebut, termasuk hubungan antara bersangkutan. Bagan yang dimaksud tidak lain adalah organisasi atau yang lebih dikenal dengan nama struktur organisasi perusahaan.

Struktur organisasi perusahaan merupakan salah satu syarat untuk menunjang suksesnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tanpa adanya struktur organisasi yang dimiliki oleh setiap perusahaan, maka ada kemungkinan terjadinya kesimpang siuran dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Dalam hal ini diperlukan adanya struktur organisasi yang dapat mengatur tugas dan tanggung jawab serta wewenang dari masing-masing bagian yang terdapat dalam lingkungan organisasi perusahaan yang bersangkutan.

Setiap perusahaan mempunyai struktur organisasi yang berbeda-beda, tergantung pada jenis usahanya, luas perusahaan daerah operasinya dan jumlah perwakilan serta beberapa faktor lainnya. Taxi Bosowa dalam melaksanakan segala kegiatannya menggunakan struktur organisasi yang berbentuk Line dan Staff (Organisasi garis dan staf). Dalam kaitannya dengan uraian tersebut diatas, akan disajikan skema struktur organisasi sebagai berikut :

Skema 3
Struktur Organisasi PT. Bosowa Corporation di Makassar



Sumber : PT. Bosowa Corporation di Makassar

Memperhatikan struktur organisasi perusahaan pada skema I, nampak bahwa Direktur Utama dalam menjalankan tugasnya dan pengelolaan perusahaan dibantu oleh beberapa pejabat staf dan line. Pejabat staf yang dimaksud terdiri dari Vice President, Pengawasan dan Direktur, Direktur Muda dan Sekretaris. Sedangkan pejabat line terdiri dari Manager Taksi, Manager Keuangan, Bagian umum dan Personalia serta Penanggung Jawab Bus.

Selanjutnya Manager Taksi dan Manager Keuangan membawahi beberapa bagian, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Manager Taxi membawahi :
 - a. Kepala Operasional Taksi
 - b. Kepala Pengawasan Taksi
 - c. Kepala kendaraan, meliputi :
 - Kepala kendaraan 001 – 100
 - Kepala kendaraan 101 – 200
 - Kepala kendaraan 201 – 300
 - Kepala kendaraan 301 - 400
 - d. Kepala Stasion
 - e. Kepala bengkel dibantu oleh seorang Wakil Kepala bengkel, yang membawahi beberapa bagian yaitu :
 - Front Man
 - Body Repair

- Mekanik
- Maintenance
- Bagian Oli
- f. Kepala Spare Parte
- g. Manajer keuangan membawahi beberapa bagian, yang meliputi :
 - a. Verifikasi
 - b. Staf pembukuan
 - c. Kepala kasir
 - d. Kepala BBM
 - e. Kepala Pencatat Argo
 - f. Administrasi Perpajakan

4.3 Uraian Tugas

Adapun uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan yang terdapat dalam struktur organisasi perusahaan ini, secara garis besarnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Direktur Utama

- a. Menetapkan prinsip-prinsip dasar dan strategi yang merupakan pola dasar sebagai pedoman bagi kepentingan pembinaan dan pengembangan perusahaan.
- b. Menetapkan garis-garis besar haluan perusahaan serta arah dari program-program pembinaan dan pengembangan perusahaan untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

- c. Mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan program dan pengembangan perusahaan dalam arti yang luas.
- d. Menganalisa dan mengevaluasi laporan rutin pelaksanaan tugas dan tanggung jawab para direktur.
- e. Mengambil langkah-langkah kebijaksanaan dalam upaya mengantisipasi segala kemungkinan yang dapat mempengaruhi eksistensi dan stabilitas perusahaan.
- f. Menetapkan pengaturan perusahaan dan atau menandatangani surat-surat atas nama perusahaan baik untuk intern maupun ekstern, terutama mengenai hal-hal yang penting dan prinsip bagi kepentingan perusahaan.
- g. Memberi kuasa kepada Direktur atau Staf perusahaan yang ditunjuk untuk melakukan hal-hal yang dianggap perlu.
- h. Melakukan perubahan atau perbaikan dan penyempurnaan manajemen perusahaan bila dianggap perlu untuk kepentingan perusahaan.
- i. Mengambil dan menetapkan kebijaksanaan khusus atas hal-hal tertentu yang belum diatur oleh perusahaan.

2. Presiden Direktur

- a. Membantu direktur utama dalam merumuskan langkah-langkah kebijaksanaan dalam upaya mengantisipasi segala kemungkinan yang dapat mempengaruhi eksistensi dan stabilitas perusahaan.
- b. Membantu Direktur utama dalam menetapkan garis-garis kebijaksanaan perusahaan yang bersifat prinsipil dan strategis.

- c. Bertindak untuk dan atas nama serta mewakili direktur utama atau perusahaan, dengan batas kewenangan sesuai yang diatur dalam Anggaran Dasar dan Akte Pendirian perusahaan, dan atau sesuai Surat Kuasa khusus yang dibuat untuk kepentingan tertentu.

3. Direktur

- a. Membantu Direktur Utama dalam merumuskan langkah-langkah kebijaksanaan dalam upaya mengantisipasi segala kemungkinan yang dapat mempengaruhi eksistensi dan stabilitas perusahaan.
- b. Membantu Direktur Utama dalam menetapkan Garis-Garis kebijaksanaan perusahaan yang bersifat prinsipil dan strategis.
- c. Membantu Direktur Utama dalam mengarahkan dan mengawasi jalannya kegiatan perusahaan melalui mekanisme manajemen yang ada.
- d. Bertindak untuk dan atas nama serta mewakili Direktur Utama atau perusahaan dengan batas kewenangan sesuai dengan yang diatur dalam Anggaran Dasar dan Akte Pendirian perusahaan atau sesuai Surat Kuasa khusus yang dibuat untuk kepentingan tertentu.

4. Pengawasan

- a. Membantu Direktur Utama dalam merumuskan langkah-langkah kebijaksanaan, khususnya dalam hal pelaksanaan pengawasan di lingkungan intern perusahaan.
- b. Bertanggung jawab menjabarkan kebijaksanaan perusahaan, khususnya dalam melakukan kegiatan pengawasan di lingkungan intern perusahaan.

- c. Merumuskan dan menetapkan serta mengawasi pelaksanaan sistem dan prosedur bagi kegiatan pengawasan di lingkungan intern perusahaan.
- d. Mengawasi segala aktiva dan passiva perusahaan
- e. Merumuskan dan mengevaluasi laporan keuangan dan non keuangan yang disajikan baik untuk kepentingan keluar perusahaan yang disajikan untuk manajemen yang sifatnya berkala ataupun yang bersifat insidentil.
- f. Mengawasi apakah peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan, instruksi-instruksi dan keputusan pimpinan perusahaan telah dilaksanakan dengan baik.
- g. Membuat program dan jadwal kegiatan pemeriksaan secara berkala pada setiap unit kerja di lingkungan intern perusahaan yang dianggap perlu.
- h. Membuat dan menyajikan laporan berupa kesimpulan hasil pemeriksaan kepada Direktur Utama, disertai dengan data, saran dan pertimbangan atau rekomendasi yang bertujuan untuk mencegah kemungkinan dan atau mengelaminir serta memperkecil terjadinya segala hal yang dapat mengakibatkan kerugian perusahaan.
- i. Menandatangani laporan-laporan internal audit yang disampaikan kepala Direktur Utama.

5. Wakil Direktur

- a. Menjabarkan dan mengawasi pelaksanaan kebijaksanaan perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan sehari-hari perusahaan.

- b. Mengkoordinir, mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab para manajer khususnya bagian-bagian yang di bawah koordinasinya.
- c. Mengupayakan penyelesaian setiap problem yang tidak dapat diselesaikan di tingkat manajer, khususnya yang berhubungan dengan masalah-masalah teknis kegiatan operasi perusahaan.
- d. Bertindak untuk dan atas serta mewakili Direktur dan perusahaan, dengan batas kewenangan sesuai yang diatur di dalam Anggaran dasar/Akte pendirian dan atau sesuai Surat khusus yang dibuat untuk kepentingan tertentu.
- e. Bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan, kelancaran tugas-tugas rutin perusahaan.

6. Sekretaris

- a. Bertanggung jawab atas segala izin yang menyangkut perusahaan.
- b. Mengatur jadwal direktur Muda, termasuk tamu-tamu dan karyawan yang harus diterima.
- c. Menginformasikan kepada Direktur Muda tentang waktu, tanggal dan hari-hari dari Undangan pertemuan, seminar, diskusi dan lain-lain baik untuk intern maupun ekstern perusahaan.

7. Manajer Taksi

- a. Membantu Direktur Muda dalam menjabarkan dan mengawasi pelaksanaan kebijaksanaan perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan operasi taksi.

- b. Mempelajari dan menganalisa serta mengevaluasi laporan rutin pelaksanaan kegiatan penunjang operasional dari para kepala bagian berada dibawah koordinasinya.
- c. Merumuskan konsep pengembangan perusahaan khususnya menyangkut kemungkinan perluasan pangsa pasar dengan tetap mempertimbangkan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh perusahaan.
- d. Menandatangani surat-surat atas nama perusahaan baik untuk intern maupun ekstern terutama yang berhubungan dengan kegiatan operasi taksi.
- e. Bertanggung jawab atas pengamatan pelaksanaan kegiatan operasi taksi secara optimal, dengan tetap berlandasan pada pertimbangan efisiensi dan efektif pencapaian hasil.
- f. Bertindak untuk dan atas nama serta mewakili direktur muda dan atau perusahaan , dengan batas kewenangan sesuai yang diatur dalam Anggaran Dasar dan Akte Pendirian perusahaan dan atau sesuai Surat Kuasa khusus yang dibuat untuk kepentingan tertentu.

8. Manajer Keuangan

- a. Membantu Direktur Muda di dalam merumuskan dan melaksanakan kebijaksanaan perusahaan, khususnya dibidang keuangan.
- b. Bertanggung jawab mengamankan pelaksanaan kebijaksanaan perusahaan di bidang keuangan perusahaan.
- c. Mengkoordinir, mengatur dan mengawasi pelaksanaan tugas, tanggung jawab bagian-bagian yang berada di bawah koordinasinya.

- d. Mengelola keuangan perusahaan dengan memperhatikan kepentingan terpelihara likuiditas.
- e. Membantu pendanaan bagi kepentingan perusahaan dalam menunjukkan kelancaran kegiatan operasinya perusahaan.
- f. Mengevaluasi rencana anggaran penerimaan dan anggaran pengeluaran perusahaan.
- g. mengkoordinor penyajian laporan kas/bank yang sifatnya rutin maupun berkala.
- h. Memaraf bukti kas dan bank keluar/masuk yang telah dilalui proses verifikasi keuangan dnegan terlebih dahulu mengecek keabsahannya.
- i. Menandatangani laporan posisi keuangan bulanan.
- j. Mengatur sistem dan prosedur kerja di lingkunagn keuangan sebagai bagian dari sistem dan prosedur yang diberikan di lingkungan perusahaan.
- k. Bertindak untuk dan atas nama serta memiliki Direktur Muda dan atau perusahaan ,dengan batas kewenangan sesuai yang diatur dalam Anggaran Dasar Akte Pendirian perusahaan dan atau sesuai dengan Surat kuasa khusus yang dibuat untuk kepentingan tertentu.

Adapun tugas-tugas dari bagian-bagian dibawah manajer keuangan yaitu :

1. Kepala pencatatan Argo, bertugas untuk mencatatat argometer kendaraan taksi sebelum dans esudah beroperasi (start dan finish)

2. Kepala BBM : berfungsi untuk mengawasi pengisian BBM kendaraan taksi perusahaan, baik yang mengisi BBM di tangki diluar perusahaan atau di tempat SPBU (Stadion Pengisian Bahan Bakar Umum)
3. Kepala Kasir (Kasir Malam) : berfungsi untuk menerima setoran hasil operasi driver taksi kemudian mempertanggung jawabkan keseluruhan setoran ke aksir induk.
4. Staf Pembukuan : bertugas untuk melakukan pengolahan perhitungan upah harian driver yang harus diterima setiap driver taksi berdasarkan setoran masing-masing. Selain itu juga bertanggung jawab dalam pencatatan seluruh transaksi-transaksi yang terjadi dalam perusahaan.
5. Verifikasi : bertugas untuk menverivikasi dan mengontrol pemasukan dan penggunaan keuangan serta perputaran dana perusahaan.
6. Kasir induk : bertugas sebagai sentralisasi perputaran dana perusahaan, menerima dan mencatat setoran driver dari kepala kasir (kasir mala) serta melakukan pembayaran upah harian driver pada setiap tanggal pembayaran upah.
7. Logistik : bertugas dalam melakukan pengadaan atas permintaan barang-barang kebutuhan perusahaan.

9. Bagian Umum Personalia

- a. Merumuskan dan menetapkan serta mengawasi pelaksanaan sistem dan prosedur administrasi umum agar dapat berfungsi sebagai sumber informasi yang cepat dan akurat dalam menunjang kelancaran aktivitas perusahaan secara menyeluruh.

- b. Merumuskan dan menetapkan serta mengawasi pelaksanaan sistem dan prosedur menyangkut bidang kepegawaian, baik mengenai tata cara penerimaan dan pengangkatan pegawai baru, promosi jabatan, penyesuaian penghasilan, mutasi, pemberian sanksi keselamatan kerja, perlindungan kesehatan dan jaminan sosial lainnya maupun pemutusan hubungan kerja.
- c. Mengajukan rumusan dan melakukan pengawasan serta mengevaluasi pelaksanaan sistem prosedur penilaian prestasi karyawan secara periodik dan berkesinambungan untuk setiap karyawan, sesuai ketentuan dan penggarisan yang berlaku dan mengikat di lingkungan perusahaan.
- d. Mengevaluasi potensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, dengan membuat klasifikasi keahlian dan keterampilan yang dimiliki masing-masing sebagai bahan pertimbangan untuk pemanfaatannya secara optimal pada bidang tugas yang sesuai.
- e. Merumuskan dan menetapkan langkah-langkah bagi pembinaan dan peningkatan kedisiplinan karyawan serta mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaannya.
- f. Membuat perencanaan dan program bagi perusahaan dalam hal pembinaan dan peningkatan kemampuan serta keterampilan para karyawan melalui pendidikan atau pelatihan, baik secara individual maupun kolektif.
- g. Melakukan korespondensi, informasi timbal balik antara perusahaan dengan pihak lain untuk hal-hal yang bersifat umum dan rutin.
- h. Menandatangani bukti pengesahan atas daftar gaji karyawan

- i. Memeriksa permohonan izin cuti, izin untuk keperluan lain-lain dari karyawan, dan mengajukan catatan pertimbangan kepada Direktur Muda serta menerbitkan surat izin yang dimaksud.

10. Penanggung Jawab Bus

- a. Menurut sistem dan prosedur yang efisien dan efektif sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan pemeliharaan, perbaikan dan operasional bus.
- b. Memantau kegiatan operasional bus, baik mengenai pengamanan, maupun efektivitas pengoperasiannya.
- c. Mengawasi pelaksanaan kegiatan perawatan dan perbaikan bus.
- d. Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada Direktur Muda atas program peremajaan kendaraan dan atau rancana investasi kendaraan baru berdasarkan pertimbangan yang paling menguntungkan bagi perusahaan.
- e. Melakukan negoisasi dan menyiapkan kontrak sewa menyewa bus dengan pihak lain.
- f. Membuat laporan pemesanan suku cadang kendaraan yang dianggap penting untuk keperluan stock dan pemesanan suku cadang bagi keperluan penggantian dan perbaikan kerusakan kendaraan.
- g. Mengarahkan dan membina kegiatan administrasi bus untuk menunjang kelncaran pelaksanaan tugas operasional serta untuk memudahkan melakukan kontrol sewaktu-waktu diperlukan.
- h. Memaraf dan atau menandatangani kontrak sewa menyewa kendaraan bus.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisa dan Pembahasan Karakteristik Responden

Analisis deskriptif mengenai stresss kerja dan kinerja karyawan yaitu suatu analisis yang memberikan gambaran mengenai data profil responden mengenai stress kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bosowa Corporation di Makassar. Namun sebelumnya dapat disajikan deskripsi responden yang dapat meliputi : umur, *gender* (jenis kelamin), pendidikan terakhir, dan lama kerja responden. Berdasarkan hasil dari sebaran kuesioner sebanyak 72 exemplar, maka semua exemplar jawaban kuesioner dapat di olah lebih lanjut. Berikut ini akan disajikan deskripsi karakteristik responden menurut umur yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1.

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| No. | Usia | Jumlah | Prosentase |
|-----------------|------------------|--------|------------|
| 1. | 20 – 25 tahun | 12 | 16,70 |
| 2. | 26 – 35 tahun | 27 | 37,50 |
| 3. | 36 – 45 tahun | 23 | 31,90 |
| 4. | di atas 46 tahun | 10 | 13,90 |
| Total Responden | | 72 | 100 |

Sumber : Data hasil kuesioner

Tabel 1 yakni deskripsi karakteristik responden menurut umur yang menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, maka umur

responden yang terbanyak adalah antara 26 – 35 tahun yakni sebanyak 27 responden atau 37,50%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar jumlah responden yang dijadikan sampel penelitian adalah karyawan yang berumur antara 26 s/d 35 tahun.

Kemudian hasil olahan data karakteristik responden berdasarkan *gender* (jenis kelamin) dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2.

Karakteristik Responden berdasarkan *Gender* (Jenis Kelamin)

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase |
|-----------------|---------------|--------|------------|
| 1. | Pria | 72 | 100 |
| 2. | Wanita | 0 | 0 |
| Total Responden | | 72 | 100 |

Sumber : Data hasil kuesioner

Tabel 2 yakni deskripsi karakteristik responden menurut *gender* maka jenis kelamin pria dominan yaitu 72 responden (karyawan) atau 100 %. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan supir Taxi pada PT. Bosowa Corporation di Makassar adalah berjenis kelamin pria.

Selanjutnya hasil olahan data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No. | Tingkat Pendidikan Terakhir | Jumlah | Prosentase |
|-----------------|-----------------------------|--------|------------|
| 1. | SMP | 1 | 1,4 |
| 2. | Akademi | 5 | 20,80 |
| 3. | SMA | 47 | 65,30 |
| 4. | Sarjana (S.1) | 9 | 12,50 |
| Total Responden | | 72 | 100 |

Sumber : Data hasil kuesioner

Tabel 3 yakni deskripsi karakteristik responden menurut tingkat pendidikan terakhir, maka tingkat pendidikan terakhir yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berpendidikan Sekolah Menengah atas yakni sebanyak 47 responden atau sebesar 65,30%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan karyawan pada PT. Bosowa Corporation di Makassar adalah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas, dengan kata lain semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan dapat mempengaruhi kinerja kerja dalam penanganan pekerjaan.

Selanjutnya hasil olahan deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

| No. | Lama Kerja | Jumlah Responden | Prosentase |
|-----------------|------------------|------------------|------------|
| 1. | Di bawah 1 tahun | 16 | 22,20 |
| 2. | 1 – 3 tahun | 23 | 31,90 |
| 3. | 4 – 5 tahun | 30 | 41,70 |
| 4. | Di atas 5 tahun | 3 | 4,2 |
| Total Responden | | 72 | 100 |

Sumber : Data hasil kuesioner

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa karakteristik responden menurut lamanya bekerja, maka lama kerja karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah antara 4 – 5 tahun yakni sebanyak 30 responden atau 41,70%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama masa dinas karyawan maka akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Analisa dan Pembahasan Stres Kerja

Stress karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stress karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat di atasi. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Responden-responden yang mengalami stress bisa

menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Dalam mengukur stress kerja karyawan PT. Bosowa Corporation di Makassar, maka perlu dilakukan analisis deskripsi mengenai stress kerja karyawan yang meliputi : konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, pengaruh kepemimpinan, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Konflik kerja (X_1)

Dalam mengukur konflik kerja, dapat disajikan deskripsi jawaban responden mengenai konflik kerja yang dapat dilihat pada tabel 5 yakni :

Tabel 5
Deskripsi Jawaban Responden mengenai Konflik Kerja

| No. | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|------|--|-------------------|---------------|--------------|-------------|----|
| | | STS | TS | RR | S | SS |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| KK1. | Di perusahaan ini terdapat hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan | 24 (33,3) | 29 (40,30) | 19 (26,4) | - | - |
| KK2. | Saya merasa resah ada persaingan tidak sehat antara rekan kerja saya. | 14 (19,4) | 33 (45,8) | 24 (33,3) | 1 (1,4) | - |
| KK3. | Saya merasa tidak sesuai dengan pekerjaan saya. | 8 (11,1) | 34 (47,2) | 27 (37,5) | 3 (4,2) | - |
| KK4. | Saya tidak dapat mengikuti nilai atau cara kerja perusahaan. | 11 (15,30) | 19 (26,4) | 37 (51,4) | 5 (6,9) | - |
| KK5. | Saya merasa tidak dapat sepaham dengan rekan kerja saya. | 7 (9,7) | 29 (40,3) | 27 (37,5) | 9 (12,5) | - |

Sumber : Olahan Data SPSS

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden mengenai konflik kerja dengan pernyataan bahwa di perusahaan ini terdapat hubungan yang kurang harmonis antara

atasan dan bawahan, maka sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju yakni sebanyak 29 responden atau sebesar 40,30%. Indikator kedua bahwa saya merasa resah ada persaingan tidak sehat antara rekan kerja saya, nampak bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju yakni sebanyak 33 orang atau 45,8%. Pernyataan bahwa saya merasa tidak sesuai dengan pekerjaan saya, maka didominasi jawaban responden adalah tidak setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 47,2%.

Kemudian pernyataan bahwa saya tidak dapat mengikuti nilai atau cara kerja perusahaan, dari jawaban responden terbanyak adalah ragu-ragu yakni sebanyak 37 orang atau 51,4%. Sedangkan pernyataan bahwa saya merasa tidak dapat sepaham dengan rekan kerja saya, maka sebagian besar jawaban responden tidak setuju yakni sebesar 29 orang atau 40,3%.

2) Beban kerja (X_2)

Deskripsi jawaban responden mengenai beban kerja dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Beban Kerja

| No. | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|------|--|-------------------|--------------|--------------|------------|------------|
| | | STS | TS | RR | S | SS |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| BK1. | Tanggungjawab dalam pencapaian target setoran sangat berat. | 28 (38,9) | 24 (33,3) | 18 (25) | 2 (2,8) | - |
| BK2. | Saya merasa diperbudak oleh pekerjaan saya. | 7 (9,7) | 27 (37,5) | 30 (41,7) | 7 (9,7) | 1 (1,4) |
| BK3. | Saya merasa bekerja super cepat dalam mencapai target. | 26 (30,1) | 25 (34,7) | 15 (20,8) | 6 (8,3) | - |
| BK4. | Pekerjaan saya sangat banyak menyita waktu saya dalam bekerja. | 28 (38,9) | 25 (34,7) | 16 (22,2) | 3 (4,2) | - |
| BK5. | Beban kerja terlalu banyak sehingga tidak ada waktu untuk keluarga | 17 (23,6) | 25 (24,7) | 27 (37,5) | 3 (4,2) | - |

Sumber : Olahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 6 di atas tentang jawaban responden mengenai beban kerja, dengan pernyataan bahwa tanggungjawab dalam pencapaian target setoran sangat berat, maka jawaban terbanyak responden adalah sangat tidak setuju yakni sebanyak 28 orang atau 38,9%. Kemudian saya merasa diperbudak oleh pekerjaan saya, nampak bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban ragu-ragu yakni sebanyak 30 orang atau 41,7%

Pernyataan bahwa saya merasa bekerja super cepat dalam mencapai target, maka rata-rata responden memberikan jawaban sangat tidak setuju yakni sebanyak 26 responden atau sebesar 36,1%. Saya merasa pekerjaan saya sangat banyak menyita waktu saya dalam bekerja, nampak bahwa responden rata-rata memberikan jawaban sangat tidak setuju

yakni sebanyak 28 orang atau 38,9%. Selanjutnya Beban kerja terlalu banyak sehingga tidak ada waktu untuk keluarga, maka sebagian besar jawaban responden adalah ragu-ragu yakni sebanyak 27 orang atau 37,5%.

3) Waktu kerja (X_3)

Deskripsi jawaban responden mengenai waktu kerja dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 7
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Waktu Kerja

| No. | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|------|---|-------------------|--------------|--------------|--------------|----|
| | | STS | TS | RR | S | SS |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| WK1. | Pekerjaan tidak memberikan waktu yang cukup bagi saya untuk beristirahat. | 4 (5,6) | 40 (55,6) | 25 (34,7) | 3 (4,2) | - |
| WK2. | Saya merasa kekurangan waktu kerja. | 7 (9,7) | 33 (45,8) | 27 (37,5) | 5 (16,9) | - |
| WK3. | Saya sering pulang larut malam untuk mengejar setoran. | 3 (4,2) | 33 (50) | 27 (37,5) | 6 (8,3) | - |
| WK4. | Saat berkerja saya marasa waktu berlalu begitu cepat | 4 (5,6) | 31 (43,1) | 20 (27,8) | 16 (22,2) | - |
| WK5. | Terkadang waktu kerja sangat sedikit namun setoran belum tercapai. | 4 (5,6) | 26 (36,1) | 29 (40,3) | 13 (8,10) | - |

Sumber : Olahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 7 yakni deskripsi jawaban responden mengenai waktu kerja, dengan pernyataan bahwa pekerjaan tidak memberikan waktu yang cukup bagi saya untuk beristirahat, maka rata-rata responden memberikan jawaban tidak setuju yakni sebanyak 40 orang atau 55,6%. Pertanyaan bahwa saya merasa kekurangan waktu kerja, maka sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju yakni

sebanyak 33 orang atau 45,8%. Kemudian Saya sering pulang larut malam untuk mengejar setoran, jawaban terbanyak responden adalah tidak setuju yakni sebanyak 33 orang atau sebesar 50%.

Pertanyaan bahwa Saat berkerja saya marasa waktu berlalu begitu cepat, nampak bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju yakni sebanyak 31 orang atau 43,1%. Kemudian terkadang waktu kerja sangat sedikit namun setoran belum tercapai, maka sebagian besar responden memberikan jawaban ragu-ragu yakni sebanyak 29 orang atau 40,3%.

4) Karakteristik tugas (X₄)

Deskripsi jawaban responden mengenai karakteristik tugas dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini :

Tabel 8
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Karakteristik Tugas

| No. | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|------|---|-------------------|--------------|--------------|--------------|------------|
| | | STS | TS | RR | S | SS |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| KT1. | Saya merasa bosan menjadi supir taxi | 6 (8,3) | 24 (33,3) | 22 (38,6) | 17 (23,6) | 3 (4,2) |
| KT2. | Saya menginginkan peran lain dan perusahaan | 1 (1,4) | 26 (36,1) | 27 (37,5) | 18 (25) | - |
| KT3. | Tugas supir taxi sesuai dengan karakteristik saya | 1 (1,4) | 28 (38,9) | 26 (36,1) | 15 (20,8) | 2 (2,8) |
| KT4. | Saya tidak cocok dengan ketidak jelasan peran | - | 25 (34,7) | 28 (38,9) | 19 (26,4) | - |
| KT5. | Saya menginginkan target setoran diturunkan | - | 17 (23,6) | 37 (51,4) | 16 (22,2) | 2 (2,8) |

Sumber : Olahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 8 di atas tentang deskripsi jawaban responden mengenai karakteristik tugas, dengan pernyataan bahwa saya merasa bosan menjadi supir taxi, maka jawaban responden terbanyak adalah tidak setuju yakni 24 orang atau 33,3%.

Saya menginginkan peran lain dan perusahaan, sebagian besar responden memberikan jawaban ragu-ragu yakni 27 orang atau 37,5%. Tugas supir taxi sesuai dengan karakteristik saya, nampak bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju yakni sebanyak 28 orang atau 38,9%. Kemudian pertanyaan bahwa saya menginginkan target setoran diturunkan, didominasi jawaban terbanyak responden adalah ragu-ragu yakni sebanyak 28 orang atau 38,9%.

5) Dukungan kelompok (X_5)

Deskripsi jawaban responden mengenai dukungan kelompok dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini :

Tabel 9

Deskripsi Jawaban Responden mengenai Dukungan Kelompok

| No. | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|------|---|-------------------|--------------|--------------|--------------|------------|
| | | STS | TS | RR | S | SS |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DK1. | Manajemen perusahaan senantiasa memberi dukungan bagi saya | 3 (4,2) | 16 (22,2) | 41 (56,9) | 12 (16,7) | - |
| DK2. | Saya membina hubungan baik dengan sesama rekan kerja | 5 (6,9) | 17 (23,6) | 22 (30,6) | 26 (36,1) | 2 (2,8) |
| DK3. | Manajemen memberikan perhatian terhadap karyawan | 3 (4,2) | 19 (26,4) | 32 (44,4) | 16 (22,2) | 2 (2,8) |
| DK4. | Rekan kerja saya mau membantu apabila saya mengalami kesulitan pekerjaan. | 2 (2,8) | 8 (11,1) | 20 (27,8) | 39 (54,2) | 3 (4,2) |
| DK5. | Saya memiliki hubungan yang | - | 1 | 8 | 18 | 8 |

| | | | | | | |
|--|--|--|-------|--------|------|---------|
| | baik dengan rekan kerja saya sesama supir taxi. | | (1,4) | (11,1) | (25) | (11,10) |
|--|--|--|-------|--------|------|---------|

Sumber : Olahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 9 di atas yakni deskripsi jawaban responden mengenai dukungan kelompok, dengan pernyataan bahwa Manajemen perusahaan senantiasa memberi dukungan bagi saya maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 41 orang atau 56,9%. Saya membina hubungan baik dengan sesama rekan kerja, maka sebagian responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 26 orang atau 36,1 %.

Kemudian pernyataan bahwa manajemen memberikan perhatian terhadap karyawan, maka didominasi oleh jawaban terbanyak responden adalah ragu-ragu sebanyak 32 responden atau 44,4%. Rekan kerja saya mau membantu apabila saya mengalami kesulitan pekerjaan, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju sebanyak 39 responden atau 54,2%. Selanjutnya pernyataan bahwa saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya sesama supir taxi, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 18 orang atau 25%.

6) Pengaruh kepemimpinan (X_6)

Deskripsi jawaban responden mengenai pengaruh kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini :

Tabel 10

Deskripsi Jawaban Responden mengenai pengaruh Kepemimpinan

| No. | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|------|---|-------------------|--------------|--------------|--------------|------------|
| | | STS | TS | RR | S | SS |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| PK1. | Saya merasa atasan saya sedemikian kuat memantau atau mengevaluasi hasil kerja saya. | 2 (2,8) | 17 (23,6) | 29 (40,3) | 22 (30,6) | 2 (2,8) |
| PK2. | Atasan langsung mengontrol perkembangan saya. | 1 (1,4) | 15 (20,8) | 42 (58,3) | 13 (18,1) | 1 (1,4) |
| PK3. | Atasan saya sering mengambil keputusan dengan menanyakan setoran. | 1 (1,4) | 9 (11,5) | 45 (62,5) | 15 (20,8) | 2 (2,8) |
| PK4. | Pimpinan mau mendiskusikan dengan karyawan dalam usaha optimalisasi perusahaan | 1 (1,4) | 12 (16,7) | 40 (55,6) | 17 (23,6) | 2 (2,8) |
| PK5. | Atasan saya memberikan nasihat apabila saya melakukan kesalahan atau membutuhkan bantuan. | 1 (1,4) | 14 (19,4) | 35 (48,6) | 18 (26) | 4 (5,6) |

Sumber : Olahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 10 mengenai deskripsi jawaban responden atas pengaruh kepemimpinan dengan pernyataan bahwa saya merasa atasan saya sedemikian kuat memantau atau mengevaluasi hasil kerja saya, maka rata-rata responden memberikan jawaban ragu-ragu yakni sebanyak 29 responden atau sebesar 40,3%. Pernyataan bahwa Atasan langsung saya mengontrol perkembangan saya, sebagian besar responden memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 42 responden atau 58,3%.

Kemudian pernyataan bahwa Atasan saya sering mengambil keputusan dengan menanyakan setoran, rata-rata responden memberi jawaban ragu-ragu yakni sebanyak 45 orang atau 62,5%. Pernyataan bahwa Pimpinan saya mau mendiskusikan dengan

karyawannya dalam usaha optimalisasi perusahaan, sebagian besar responden memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 40 responden atau 55,6%, sedangkan pertanyaan bahwa Atasan saya memberikan nasihat apabila saya melakukan kesalahan atau membutuhkan bantuan, maka jawaban terbanyak responden adalah ragu-ragu yakni sebanyak 35 orang atau 48,6%.

5.3 Analisa dan Pembahasan Kinerja Karyawan

Deskripsi jawaban responden mengenai kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini :

Tabel 11

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan

| No. | Pernyataan | Jawaban Responden | | | | |
|-----|--|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | SJS | J | KB | B | SB |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| K1. | Saya memiliki tingkat kehadiran yang tepat waktu | 1 (1,4) | 3 (4,2) | 22 (30,6) | 31 (43,1) | 15 (20,8) |
| K2. | Saya memiliki keahlian dalam mengemudi mobil | 1 (1,4) | 3 (4,2) | 20 (27,8) | 33 (45,8) | 15 (20,8) |
| K3. | Saya memanfaatkan waktu kerja saya dengan sungguh-sungguh | 1 (1,4) | 3 (4,2) | 18 (25) | 40 (55,6) | 10 (13,9) |
| K4. | Saya memiliki kerja sama yang baik dengan rekan kerja. | 1 (1,4) | 3 (4,2) | 17 (23,6) | 40 (55,6) | 11 (15,3) |
| K5. | Saya memiliki inisiatif yang baik untuk perkembangan perusahaan. | 2 (2,8) | 14 (19,4) | 25 (34,7) | 31 (43,1) | - |
| K6. | Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan. | 1 (1,4) | 3 (4,2) | 21 (29,2) | 38 (52,8) | 9 (12,5) |
| K7. | Dalam lingkungan perusahaan saya bekerja saya selalu bersikap baik | 1 (1,4) | 3 (4,2) | 21 (29,2) | 40 (55,6) | 7 (9,7) |
| K8. | Dalam bekerja saya memiliki tingkat kejujuran | 2 (2,8) | 6 (8,3) | 23 (31,9) | 34 (47,2) | 7 (9,7) |
| K9. | Saya memiliki tingkat keandalan yang baik dalam kalangan rekan-rekan kerja saya. | 2 (2,8) | 6 (8,3) | 24 (33,3) | 35 (48,6) | 5 (6,9) |

Sumber : Olahan Data SPSS

Dari tabel 11 di atas, deskripsi jawaban responden mengenai kinerja karyawan, menunjukkan bahwa untuk pernyataan K1, rata-rata responden memberikan jawaban baik yakni sebanyak 31 responden atau sebesar 43,1%. Untuk pernyataan K2 responden memberikan jawaban baik sebanyak 33 responden atau sebesar 45,8%. Selanjutnya untuk pernyataan K3 sebagian besar responden memberikan jawaban baik yakni sebanyak 40 responden atau 55,6%.

Pernyataan untuk K4, sebagian besar responden menjawab baik yakni sebesar 40 orang atau 55,6%, kemudian pernyataan untuk K5, rata-rata responden memberikan jawaban baik sebanyak 31 responden atau 43,1%. Pernyataan mengenai K6, sebagian besar responden memberikan jawaban baik sebanyak 38 responden atau 52,8%. Untuk pernyataan K7 rata-rata responden memberikan jawaban baik yakni sebanyak 40 responden atau 55,6%. Sedangkan untuk pernyataan K8 sebagian besar responden memberikan jawaban baik yakni sebanyak 34 responden atau 47,2% dan pernyataan K9 sebanyak 35 responden atau 48,6% memberikan jawaban baik.

5.4 Analisa dan Pembahasan Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui keabsahan jawaban responden dalam kuesioner. Dimana dalam pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan item pernyataan dengan total score. Dalam penentuan keabsahan (valid) jawaban responden atas kuesioner, maka syarat minimum dikatakan suatu butir pernyataan

valid, apabila nilai $r \geq 0,30$ (Sugiyono, 2008 : 126). Oleh karena itulah dalam pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 12 sebagai berikut :

Tabel 12
Hasil Pengujian Validitas atas Konflik Kerja, Beban Kerja, Waktu Kerja, Tugas Kelompok, Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

| Variabel | Kode Pernyataan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|-------------------------------|-----------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1. Konflik Kerja (X1) | KK1 | 0,616 | 0,30 | Valid |
| | KK2 | 0,421 | 0,30 | Valid |
| | KK3 | 0,776 | 0,30 | Valid |
| | KK4 | 0,552 | 0,30 | Valid |
| | KK5 | 0,595 | 0,30 | Valid |
| 2. Beban Kerja (X2) | BK1. | 0,840 | 0,30 | Valid |
| | BK2. | 0,742 | 0,30 | Valid |
| | BK3. | 0,883 | 0,30 | Valid |
| | BK4. | 0,859 | 0,30 | Valid |
| | BK5. | 0,552 | 0,30 | Valid |
| 3. Waktu Kerja (X3) | WK1. | 0,456 | 0,30 | Valid |
| | WK2. | 0,587 | 0,30 | Valid |
| | WK3. | 0,779 | 0,30 | Valid |
| | WK4. | 0,582 | 0,30 | Valid |
| | WK5. | 0,586 | 0,30 | Valid |
| 4. Karakteristik Tugas (X4) | KT1. | 0,717 | 0,30 | Valid |
| | KT2. | 0,883 | 0,30 | Valid |
| | KT3. | 0,885 | 0,30 | Valid |
| | KT4. | 0,868 | 0,30 | Valid |
| | KT5. | 0,618 | 0,30 | Valid |
| 5. Dukungan Kelompok (X5) | DK1. | 0,657 | 0,30 | Valid |
| | DK2. | 0,623 | 0,30 | Valid |
| | DK3. | 0,653 | 0,30 | Valid |
| | DK4. | 0,590 | 0,30 | Valid |
| | DK5. | 0,458 | 0,30 | Valid |
| 6. Pengaruh Kepemimpinan (X6) | PK1. | 0,827 | 0,30 | Valid |
| | PK2. | 0,716 | 0,30 | Valid |
| | PK3. | 0,817 | 0,30 | Valid |
| | PK4. | 0,742 | 0,30 | Valid |
| | PK5. | 0,658 | 0,30 | Valid |

| | | | | |
|-------------------------|------|-------|------|-------|
| 7. Kinerja Karyawan (Y) | KK1. | 0,827 | 0,30 | Valid |
| | KK2. | 0,824 | 0,30 | Valid |
| | KK3. | 0,901 | 0,30 | Valid |
| | KK4. | 0,722 | 0,30 | Valid |
| | KK5. | 0,662 | 0,30 | Valid |
| | KK6. | 0,647 | 0,30 | Valid |
| | KK7. | 0,896 | 0,30 | Valid |
| | KK8. | 0,693 | 0,30 | Valid |
| | KK9. | 0,739 | 0,30 | Valid |

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan tabel 12 tentang hasil pengujian validitas mengenai konflik kerja, maka dengan 5 item pernyataan yang diuji ternyata semua item pernyataan sah (valid) sebab semua item pernyataan memiliki nilai korelasi yang sudah di atas 0,30. Selanjutnya hasil pengujian mengenai beban kerja, maka dari 5 item pernyataan yang diuji maka semua item pernyataan valid atau sah, sebab kelima item pernyataan tersebut memiliki nilai korelasi yang sudah di atas 0,30.

Hasil pengujian validitas untuk waktu kerja dengan 5 item pertanyaan yang menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid, sebab kelima item pertanyaan sudah di atas 0,30. Hasil uji validitas mengenai variabel karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan yang masing-masing terdiri atas 5 item pertanyaan semua valid karena nilai $r > 0,30$. Hasil pengujian validitas atas kinerja karyawan dengan 9 item pertanyaan menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid sebab nilai $r > 0,30$.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS versi 12 didapat dari hasil *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 untuk keenam

variabel yaitu : konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, pengaruh kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hasil reliabilitas variabel-variabel dapat dilihat pada tabel 13 berikut ini:

Tabel 13
Hasil Pengujian Reliabilitas

| Dimensi | Jumlah butir | Koefisien alpha | Kesimpulan |
|--------------------------|--------------|-----------------|------------|
| Konflik kerja | 5 | 0,803 | Reliabel |
| Beban kerja | 5 | 0,910 | Reliabel |
| Waktu kerja | 5 | 0,805 | Reliabel |
| Karakteristik tugas | 5 | 0,916 | Reliabel |
| Dukungan kelompok | 5 | 0,806 | Reliabel |
| Pengaruh kepemimpinan | 5 | 0,870 | Reliabel |
| Kinerja karyawan | 9 | 0,938 | Reliabel |
| Jumlah | 26 | | |

Sumber : Lampiran SPSS

Tabel 13 yakni hasil uji reliabilitas dari 29 item pernyataan, ternyata setelah dilakukan pengujian nilai semua item pernyataan sudah dianggap reliabel, sebab nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60.

5.5 Analisa dan Pembahasan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stress atau dengan kata lain responden menafsirkan sebagai ”tekanan batin”, para karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak pimpinan organisasi. Sebab, tanpa upaya mengatasi hal tersebut, dapat berpengaruh pada kinerja kerja mereka. Berbagai penyebab stress kiranya sudah banyak kita ketahui, namun dalam hal ini adalah yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu perusahaan. PT. Bosowa Corporation di Makassar adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa angkutan penumpang, maka perusahaan perlu memahami kemungkinan terjadinya stress kerja pada karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itulah dapat dilakukan pengujian secara statistik antara stress kerja dengan kinerja karyawan, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara signifikan antara stress kerja dengan kinerja karyawan.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil olahan data komputerisasi antara stress kerja dengan kinerja karyawan dengan menggunakan program SPSS versi 12 dapat dilihat pada tabel 14 berikut ini :

Tabel 14
Analisis Regresi Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada
PT. Bosowa Corporation di Makassar

| Kualitas pelayanan | Koefisien Regresi | T (DF = 65) | Sig |
|--------------------|-------------------|---------------|-------|
| X ₁ | -0,360 | -2,067 | 0,043 |
| X ₂ | -0,745 | -4,504 | 0,000 |
| X ₃ | 0,502 | 2,431 | 0,018 |
| X ₄ | 0,338 | 2,368 | 0,021 |

| | | | |
|--|------------------|-------|-------|
| X ₅ | 0,752 | 3,674 | 0,000 |
| X ₆ | 0,925 | 5,155 | 0,000 |
| Constanta | 7,504 | | |
| Signifikan dengan tingkat kepercayaan 95 % | | | |
| R = 0,843 | Sig = 0,000 | | |
| R ² = 0,711 | F. ratio = 26,63 | | |

Sumber : Data diolah dengan program SPSS

Berdasarkan tabel 14 yakni hasil olahan data SPSS mengenai regresi antara stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) dengan kinerja karyawan, persamaan linier berganda dapat disajikan sebagai berikut :

$$Y = 7,504 - 0,360 X_1 - 0,745 X_2 + 0,502 X_3 + 0,338 X_4 + 0,752 X_5 + 0,925 X_6$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat interpretasi sebagai berikut :

$b_0 = 7,504$ menunjukkan bahwa kinerja karyawan sebesar 7,504 tidak dipengaruhi perubahan stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, pengaruh kepemimpinan).

$b_1X_1 = -0,360$ menunjukkan bahwa bila konflik kerja meningkat satu satuan maka dapat diikuti penurunan kinerja karyawan sebesar -0,360 satu satuan.

$b_2X_2 = -0,745$ menunjukkan bahwa bila beban kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka dapat diikuti kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,745 satu satuan.

$b_3X_3 = 0,502$ menunjukkan jika waktu kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka dapat diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,502 satuan.

$b_{4x_4} = 0,338$ yang artinya jika karakteristik tugas ditingkatkan sebesar satu satuan maka dapat diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,338 satuan.

$b_{5x_5} = 0,752$ yang artinya jika dukungan kelompok ditingkatkan sebesar satu satuan maka diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,752 satuan.

$b_{6x_6} = 0,925$ artinya jika pengaruh kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan maka dapat diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,925 satuan.

Sesuai data tabel 14 dimana koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,843 berarti hubungan antara stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) terdapat hubungan yang positif dan sangat erat terhadap kinerja karyawan karena nilai koefisien korelasinya sebesar 0,843 atau mendekati + 1.

Sedangkan nilai R^2 (Determinan) = 0,711 atau 71,10% menunjukkan bahwa variabel dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel dari keenam stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) sedangkan sisanya sebesar 28,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

5.6 Analisa dan Pembahasan Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial

Untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh

kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan, maka dapat dilakukan uji t. Berdasarkan tabel 14 maka dapat diperoleh setiap nilai variabel secara parsial yaitu :

- a. Uji konflik kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan apabila X_2 , X_3 , X_4 , X_5 , dan X_6 konstan

Konflik kerja (X_1) sebesar -2,067 dengan signifikansi $0,043 < \alpha$ (0,05) berarti ada pengaruh secara signifikan antara konflik kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan.

- b. Uji beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan apabila X_1 , X_3 , X_4 , X_5 , dan X_6 konstan

Beban kerja (X_2) sebesar -4,504 dengan signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05) berarti ada pengaruh secara signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

- c. Uji waktu kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan jika X_1 , X_2 , X_4 , X_5 , dan X_6 konstan

Waktu kerja (X_3) sebesar 2,431 dengan signifikansi $0,018 < \alpha$ (0,05) berarti ada pengaruh secara signifikan antara waktu kerja dengan kinerja karyawan.

- d. Uji karakteristik tugas (X_4) terhadap kinerja karyawan apabila X_1 , X_2 , X_3 , X_5 , dan X_6 konstan

Karakteristik tugas (X_4) sebesar 2,368 dengan signifikansi $0,021 < \alpha$ (0,05) berarti ada pengaruh secara signifikan antara karakteristik tugas dengan kinerja karyawan.

- e. Uji dukungan kelompok (X_5) terhadap kinerja karyawan apabila X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan X_6 konstan

Dukungan kelompok (X_5) sebesar 3,674 dengan signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05) berarti ada pengaruh secara signifikan antara dukungan kelompok dengan kinerja karyawan.

- f. Uji pengaruh kepemimpinan (X_6) terhadap kinerja karyawan jika X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan X_5 konstan

Pengaruh kepemimpinan (X_6) sebesar 3,674 dengan signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05) berarti ada pengaruh secara signifikan antara dukungan kelompok dengan kinerja karyawan.

2. Uji Simultan

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data pada tabel 5.14 diperoleh nilai F sebesar 26,63, dengan signifikansi sebesar 0,000, berarti ada pengaruh secara signifikan secara bersama-sama variabel stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh pemimpin) terhadap kinerja.

Dalam hubungan dengan uraian tersebut diatas maka dapatlah dikatakan bahwa pengaruh stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja supir Taxi. Hal ini sejalan dengan teori yang sebagaimana dilakukan oleh Norton (2005 : 30) bahwa faktor yang menyebabkan stres kerja adalah bekerja melewati batas kemampuan dan selain itu

karena adanya ketegangan dalam bekerja. Hal ini tentunya akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian analisis, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Dari hasil analisis korelasi antara stress kerja dengan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai hubungan positif dan sangat erat dengan kinerja karyawan karena $R = 0,843$ atau mendekati $+ 1$.
- 2) Hasil R^2 (Determinan) = $0,711$ atau $71,10\%$ menunjukkan bahwa variabel dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel dari keenam stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) sedangkan sisanya sebesar $28,90\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
- 3) Dari hasil Uji parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan
- 4) Hasil uji $F_{hit} = 26,63$ dengan signifikan $0,000$. Berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan.

6.2 Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan secara rinci, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1) Disarankan agar dalam meningkatkan kinerja supir adalah dengan mengurangi beban kerja karyawan.
- 2) Disarankan agar dalam penanganan kontrak kerja antara sesama rekan kerja maka setiap karyawan memiliki hubungan kerja sama dengan rekan kerja lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2008, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, edisi kesepuluh, jilid kesatu, Penerbit : Indeks, Jakarta
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, S. P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, cetakan keenambelas, Penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Losyk, Bob. 2007. *Kendalikan Stress Anda!*, Edisi Bahas Indonesia. Penerbit : PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, **Evaluasi Kinerja SDM**, cetakan pertama, Penerbit : Refika Aditama, Jakarta.
- Novitasari, Ni Nyoman Andraeni, 2005, *Rangkuman Dari Situs Internet. Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*, online [[http://www. google. com](http://www.google.com)] Diakses 15 Oktober 2008
- Rini, Jacinta F. 2002. *Rangkuman Dari Situs Internet. Stress Kerja*, online [<http://www.google.com>] Diakses 15 Oktober 2007.
- Ruky S, Achmad, 2006, *Sistem Manajemen Kinerja*, cetakan keempat, Penerbit ; PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Robert L. Malthis dan John H. Jackson, 2006, *Human Resource Management, (Manajemen Sumber Sumber Daya Mansusia)*, edisi kesepuluh terjemahan Jana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, jakarta
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, edisi pertama, cetakan ketujuh, Penerbit : Andi, Yogyakarta
- Siagian, Sondang, P., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertai cetakan kedua, penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pertama. cetakan pertama. Penerbit : Kencana Pranada Media Group. Jakarta

Teguh, Sulistiyani Ambar dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. cetakan pertama. Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta

Umar, Husein, 2003, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Veithzal Rivai, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta

LAMPIRAN

Kepada Yth.
Supir Taksi pada PT. Bosowa Corporation Makassar
Di
Tempat

Dengan Hormat,

Saya adalah mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar yang sedang melakukan penelitian ilmiah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir akademik. Melalui kuesioner ini, Bapak dapat turut berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini. Jawaban dari Bapak akan sangat membantu dalam proses penelitian ini.

Apabila terdapat salah satu nomor yang tidak diisi maka kuesioner dianggap tidak berlaku. Tidak ada jawaban yang salah atau benar, yang penting adalah memilih jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda. Identitas pribadi para responden dijamin kerahasiaannya.

Demikian permohonan tertulis saya. Atas kesediaan Bapak meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Makassar, Juni 2011

ARIFianto SALAM

BAGIAN A

Kuesioner untuk para Supir pada PT. Bosowa Corporation di Makassar. Kami menjamin rahasia pribadi anda. Isilah identitas Bapak sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

☐ Pria ☐ Wanita

2. Umur

☐ 20 – 25 tahun

☐ 26 – 35 tahun

☐ 36 – 45 tahun

☐ Diatas 46 tahun

3. Jenis Pendidikan

☐ Sekolah Menengah Pertama

☐ Akademi (Diploma)

☐ Sekolah Menengah Atas

☐ Sarjana (S.1)

4. Lamanya bekerja

☐ Dibawah 1 tahun

☐ 1 – 5 tahun

☐ 5 – 10 tahun

☐ Diatas 10 tahun

5. Status Perkawinan

☐ Sudah kawin

☐ Belum kawin

BAGIAN B

Berikut ini penilaian anda mengenai Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Supir Taksi pada PT. Bosowa Corporation di Makassar. Mohon anda memberi tanda silang (X) nomor yang disediakan sesuai dengan penilaian anda dalam menilai setiap item pertanyaan.

Jawaban pertanyaan

5 = Sangat setuju

4 = Setuju

3 = Ragu-ragu

2 = Tidak setuju

1 = Sangat tidak setuju

A. STRES KERJA

1) KONFLIK KERJA

☞ Di perusahaan ini terdapat hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Saya merasa resah ada persaingan tidak sehat antara rekan kerja saya

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Saya merasa tidak sesuai dengan pekerjaan saya

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Saya merasa tidak dapat mengikuti nilai atau cara kerja Perusahaan

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Saya merasa tidak dapat sepaham dengan rekan kerja saya

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

2) BEBAN KERJA

☞ Tanggung jawab dalam pencapaian target sangat berat

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Saya merasa diperbudak oleh pekerjaan saya

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

- ☞ Saya merasa bekerja super cepat dalam mencapai target

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

- ☞ Pekerjaan saya yang banyak menyita waktu saya dalam Bekerja

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

- ☞ Beban kerja terlalu banyak sehingga tidak ada waktu untuk keluarga

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

3) WAKTU KERJA

- ☞ Pekerjaan tidak memberikan waktu yang cukup bagi saya untuk istirahat

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

- ☞ Saya merasa kekurangan waktu kerja

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

- ☞ Saya sering pulang larut malan untuk mengejar Setoran

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

- ☞ Saat bekerja saya merasa waktu berlaku begitu cepat

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

- ☞ Terkadang waktu kerja sangat sedikit namun setoran Belum tercapai

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

4) KARAKRATERISTIK TUGAS

- ☞ Saya merasa bosan menjadi supir taxi

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

- ☞ Saya menginginkan peran lain dalam perusahaan

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

- ☞ Tugas supir taxi sesuai dengan karakteristik saya

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

- ☞ Saya tidak cocok dengan kejelasan peran

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

- ☞ Saya menginginkan target setoran diturunkan

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

5) DUKUNGAN KELOMPOK

☞ Manajemen perusahaan senantiasa memberi dukungan bagi saya

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Saya membina hubungan baik dengan sesama rekan kerja

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Manajemen memberikan perhatian terhadap karyawan

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Rekan kerja saya mau membantu apabila saya mengalami Kesulitan pekerjaan

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja
Saya sesama supir taxi

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

6) PENGARUH KEPEMIMPINAN

☞ Saya merasa atasan saya sedemikian kuat memantau atau mengevaluasi hasil kerja saya

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Atasan langsung mengontrol perkembangan saya

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Atasan saya sering mengambil keputusan dengan Menanyakan setoran

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Pimpinan mau mendiskusikan dengan para supir dalam usaha optimalisasi perusahaan

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Atasan sering memberikan nasihat apabila saya melakukan Kesalahan atau membutuhkan bantuan

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

KINERJA KARYAWAN

☞ Saya memiliki tingkat kehadiran yang tepat waktu

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Saya memiliki keahlian dalam mengemudikan mobil

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Saya memanfaatkan waktu kerja saya dengan sungguh sungguh

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Saya memiliki kerja sama yang baik dengan rekan kerja

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Saya memiliki inisiatif yang baik untuk perkembangan Perusahaan

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Saya memiliki tanggungjawab yang tinggi dalam pekerjaan

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Dalam lingkungan perusahaan saya bekerja saya selalu Berbuat baik

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Dalam bekerja saya memiliki sifat kejujuran

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

☞ Saya memiliki tingkat keandalan yang baik daalam Kalangan rekan-rekan kerja saya

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|---|---|---|---|

Terima Kasih